



## Asperger og arbeidsdeltakelse

*Hvordan kan ergoterapeuter bidra til mestring og deltakelse i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom?*

Kandidatnummer: 4, 16, 41

VID vitenskapelige høgskole

Sandnes

Bacheloroppgave

Bachelor i Ergoterapi

Kull: ET16

Antall ord: 14933

15.05.2019

## **Sammendrag**

**Bakgrunn:** Denne studien omhandler voksne med Asperger syndrom og deres deltakelse, og opplevelse av mestring i arbeidslivet. Formålet med studien var å undersøke hvilke faktorer som bidrar til arbeidsdeltakelse for personer med Asperger med fokus på å utnytte styrker og ressurser.

**Metode:** Oppgaven benytter kvalitativ metode, og kvalitativt forskningsintervju. Tre informanter ble intervjuet, to ergoterapeuter og en person med erfaring med Asperger fra arbeidslivet.

**Resultat og konklusjon:** Resultatene viser at personer med Asperger har individuelle behov i forhold til tilrettelegging på arbeidsplassen. Det kommer også fram at denne gruppen har mange styrker, og kan være en stor ressurs for en arbeidsgiver. Studien konkluderer ut fra resultatene med at kunnskap om diagnosen, og forståelse for behov og utfordringer er viktig for at denne gruppen skal kunne oppleve mestring og deltakelse i arbeidslivet. Og ergoterapeuter med sin kunnskap om tilrettelegging og fokus på individet har mye å bidra med.

## **Abstract**

**Background:** This study focuses on adults with Asperger's syndrome and their participation, and experiences of competence in working life. The purpose of the study was to examine which factors contribute to work participation for people with Asperger's with focus on utilisation of strengths and resources.

**Method:** The assignment uses a qualitative approach and qualitative research interview. Three informants were interviewed, two occupational therapists and one person with experience with Asperger's from working life.

**Findings and conclusion:** The results show that people with Asperger's have individual needs with regards to adaptations in the workplace. They also show that this group have many strengths and can be a great resource for employers. This study concludes, based on the results, that the understanding of needs and challenges is important to enable people with Asperger's to experience competence and participation in working life. And occupational therapists with their knowledge of adaptation and focus on the individual have a lot to offer.

**Keywords:** Asperger syndrome, adults, employment, inclusion, participation, occupational therapy, competence

## **Forord**

Denne bacheloroppgaven er utarbeidet i Sandnes ved Vitenskapelige Høgskole. Vi studenter er opptatt av at alle må få mulighet til å arbeide, og oppleve mestring på arbeidsplassen, uansett hvilket utgangspunkt man har. Og personer med Asperger er en gruppe som har mange styrker, men som ofte blir misforstått og opplever å falle utenfor. Vi ønsket derfor å undersøke hvordan ergoterapeuter kan bidra i forhold til denne gruppen.

Vi vil gjerne få takke våre informanter som viste oss tillit, og delte av sine erfaringer og meninger. Vi vil også rette en stor takk til vår engasjerte veileder som alltid hadde tid til å svare på spørsmål.

Vi lærte mye om Asperger, og fikk tydeliggjort hva vi som kommende ergoterapeuter kan bidra med for å hjelpe denne gruppen til å oppnå mestring og deltakelse i arbeidslivet. Vi har også lært mye om forskning, og bruk av kvalitativ metode.

Sandnes, mai 2019

Kandidat 4, 16 og 41

Forord	3
1 Introduksjon	7
1.1 Bakgrunn og formål for valg av tema	8
1.2 Begrepsavklaring	9
1.2.1 Begrepsavklaring i problemstilling	9
1.2.2 Begrepsavklaring i oppgaven	10
1.3 Valg og avgrensning	11
1.3.1 Valg i forhold til beskrivelse av diagnose	11
1.3.2 Valg i forhold til tverrfaglig samarbeid	12
1.3.3 Valg i forhold til arbeid	12
1.4 Oppgavens oppbygning	12
1.5 Presentasjon av forskning	12
2 Teori	14
2.1 Asperger syndrom	14
2.2 Arbeid og tilrettelegging for personer med Asperger	15
2.2.1 Tilrettelegge arbeidsmiljø for personer med Asperger	16
2.3 Deltakelse og tilnæringsmetoder	16
2.3.1 Modellen for menneskelig aktivitet (MOHO)	17
2.3.2 Sense of coherence (SOC)	18
2.3.3 GAP-modellen	18
3 Metode	19
3.1 Litteratursøk	19
3.1.1 Faglitteratur	19
3.1.2 Forskning	19
3.2 Kvalitativ metode	20
3.3 Kvalitativt forskningsintervju	21
3.3.1 Semistrukturert intervju	21
3.3.2 Valg av informanter	21
3.3.3 Utforming av intervjuguide	22
3.4 Planlegging	23
3.5 Gjennomføring av intervju	23
3.6 Transkribering	24
3.7 Analyse	25

3.7.1 Vår analyseprosess	25
3.8 Verifisering	26
3.8.1 Validitet	27
3.8.2 Reliabilitet	27
3.8.3 Generaliserbarhet	28
3.9 Forskningsetikk	28
3.9.1 Samtykke	28
3.9.2 Konfidensialitet	29
3.9.3 Forskerens rolle	29
4 Resultat	31
4.1 Presentasjon av funn	31
4.1.1 Våre informanter	31
4.2 Personlige ressurser hos arbeidstaker	32
4.2.1 Kompetanse	32
4.2.2 Interesser	32
4.3 Kommunikasjon	32
4.3.1 Bevisst på hvordan man kommuniserer	32
4.3.2 Åpen og ærlig	33
4.4 Kartlegging	33
4.4.1 Kartlegging ved første møte	33
4.4.2 Kartleggingsmetoder og verktøy	34
4.4.3 Når ting ikke går som planlagt	34
4.5 Tilrettelegging og oppfølging	34
4.5.1 Tilrettelegge for trygghet	34
4.5.2 Oppfølging fra ergoterapeut	35
4.5.3 Videre oppfølging	36
4.6 Kunnskap og forståelse	37
4.6.1 Fordeler av ha forståelse	37
4.6.2 Kunnskap og forståelse hos terapeut	37
4.6.3 Kunnskap og forståelse hos arbeidsgiver	38
5 Diskusjon	39
5.1 Diskusjon av resultatet	39
5.1.1 Betydningen av deltakelse og mestring	39

5.1.2 Kartlegging, tilrettelegging og ressurser	40
5.1.3 Kommunikasjon	43
5.1.4 Betydning av kunnskap og forståelse	44
5.2 Diskusjon rundt metodevalg	45
5.2.1 Valg av metode	45
5.2.2 Delt intervjuguide	46
6 Konklusjon	48
Litteraturliste	49
Vedlegg	54
Vedlegg 1: Søketabell for forskningsartikler	54
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	55
Vedlegg 3: Intervjuguider	57

## 1 Introduksjon

Perioden som voksen er den lengste i livet og den er tett forbundet med arbeidslivet, og arbeidsrollen påvirker andre roller i voksenlivet sånn som vennsroller og fritidsroller (Jacobsen, Legarth og Sønnichsen, 2013 s. 59). Stortingsmelding 13 sier at det er viktig at forskjellene skal være små i Norge, og at arbeidsmarkedet har stor betydning for fordeling og muligheter (Finansdepartementet, 2019, s. 5-6). Arbeid gir grunnlag for velferd, gir den enkelte mulighet å forsørge seg selv og er en viktig arena for sosial deltakelse.

Arbeidsledighet kan ha en negativ effekt på helse og livskvalitet, mens sosiale- eller helseproblemer kan gi dårligere muligheter i arbeidslivet. Helsetjenester og arbeid- og velferdsforvaltningen (NAV) kan bidra til å gi den enkelte bedre muligheter for deltakelse i arbeidslivet. Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er viktig for regjeringen. For å oppnå inkludering kreves det at blant andre partene i arbeidslivet og de som står utenfor bidrar. Regjeringen har også som mål å øke arbeidsgiveres motivasjon og evne til å inkludere (Finansdepartementet, 2019, s. 56).

Verdenserklæringen for menneskerettigheter artikkel 1 forteller oss at alle mennesker er født frie, med samme menneskeverd og menneskerettigheter. Artikkel 23 handler om arbeid og sier at alle har rett til arbeid. Vi har alle rett til å velge yrke fritt, rettferdige og gode arbeidsforhold og beskyttelse mot arbeidsløshet (FN, 2018). Arbeidstilbud, sykefravær, tilbaketrekking, førtidspensjon og ytelser fra offentligheten er relatert til arbeidsmiljø, og er elementer som har stor betydning for samfunnsøkonomien. Arbeidsmiljø sees som en ramme for aktivitet og deltakelse i arbeidslivet (Frølich og Sylvestersen, 2013 s. 255).

Arbeidsmiljøloven kapittel 1 § 1.1 gir oss et innblikk i lovens formål. Den skal blant annet sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon. Loven skal også sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling, legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1).

Det å ha en jobb gir mening og struktur i hverdagen, egenverdi og identitet. Når personer med Asperger blir bedt om å beskrive seg selv handler beskrivelsene som oftest om hva de gjør, jobben eller særinteresser (Attwood, 2008, s. 378). Mennesker med Asperger kan ha mange styrker som blant annet pålitelighet, perfeksjonisme og nøyaktighet. Asperger syndrom omtales gjerne som en "skjult funksjonshemming", og de som har syndromet kan ha mange utfordringer som kan vanskeliggjøre arbeidsdeltakelse, som for eksempel samarbeidsvansker,

persepsjonsvansker og problemer med forandringer (Attwood, 2008, s. 371-372; Richards, 2012, s. 630). Til tross for alle styrkene personer med Asperger kan inneha er det ifølge Austin et al. mange arbeidsgivere som ikke anser denne gruppen som potensielle arbeidstakere (gjengitt fra Richards, 2012, s. 634). Videre har forskning fra andre land vist at det er høy arbeidsledighet blant personer med Asperger (Lorenz og Heinitz, 2014, s. 2).

## **1.1 Bakgrunn og formål for valg av tema**

Ergoterapistudiet har gitt oss god kunnskap om hvordan anvende kompetanse på ulike arbeidsområder. Utdanningen har gitt oss erfaring fra praksis, teori og forskning om hvordan ergoterapeuter kan jobbe målbevisst på forskjellige arenaer. Arbeidshelse er noe vi har tatt stor interesse for. Gjennom utdanningsforløpet har vi erfart hvor viktig det er å se ressurser fremfor begrensninger. Personer med funksjonsnedsettelse faller ofte ut av arbeidslivet, eller har store vansker med å få arbeid. I praksis erfarte vi hvordan vi kan legge til rette for aktivitet, slik at deltakelse og mestring var i fokus for hver enkelt. Ergoterapeuter ser på mestring og deltakelse i aktivitet som svært viktig i hverdagslivet. Generelle holdninger til personer som opplever å være annerledes er noe vi har bemerket oss, stilt spørsmål ved og lurer på om det kan være manglende kompetanse blant bedrifter og ledere som gjør det utfordrende å inkludere de som er annerledes.

Personer med Asperger syndrom er en brukergruppe som ofte blir misforstått. Vi ønsket å se nærmere på hvor mange som er diagnostisert med denne diagnosen, og hvor mange som er i jobb. Søk i databaser, tilbakemelding fra Statistisk sentralbyrå og en forsker på området kunne ikke gi oss spesifikke tall, men det var enighet om at tallene spriker på grunn av manglende diagnostisering. På bakgrunn av dette, og det å være “annerledes”, diskuterte vi hvordan vi som ergoterapeuter kan utnytte arbeidsevnen til personer med Asperger syndrom. Det er kjent at helsevesenet ikke har store økonomiske rammer, slik at vi må tenke nytt og smart. Det finnes så mange «skjulte» ressurser i samfunnet, og samfunnet trenger alle ressurser. Arbeid er en del av vår identitet, og opplevelse av deltakelse og mestring er faktorer som bidrar til positiv selvfølelse samt å føle seg til nytte i samfunnet. Ifølge Bagatell og Mason (2015, s. 39) finnes det lite forskning om behovene til voksne med Autismespekterforstyrrelser innen ergoterapifaget, og de etterlyser flere studier med fokus på å tilpasse omgivelsene og å gi aktivitetsmuligheter.



Problemstillingen vår ble som følgende:

*Hvordan kan ergoterapeuter bidra til mestring og deltakelse i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom?*

## **1.2 Begrepsavklaring**

Her gjør vi rede for begreper vi har brukt i oppgaven. Vi har delt dette kapittelet inn i avklaring i forhold til problemstilling, og i forhold til oppgaven.

### **1.2.1 Begrepsavklaring i problemstilling**

I problemstillingen har vi brukt begrepene ergoterapi, deltakelse og mestring. Ergoterapi handler om å gi mulighet for deltakelse i hverdagslige aktiviteter og i samfunnet (Brandt, Madsen og Peoples, 2013, s.17). Dette gjelder enkeltmenneske. Det å kunne delta i hverdagslige aktiviteter sammen med andre, er sentralt for vår livskvalitet. Formålet med å fremme deltakelse er å øke muligheten for å være aktiv og selvstendig i egen hverdag. Hverdagsaktiviteter består av så mangt. De kan være nødvendige, betydningsfulle og/eller gledesskapende aktiviteter utført i hjemmet, i fritiden og på arbeid. Aktiviteter i hverdagen er morgenstell, arbeid, matlaging, vaske huset, leke med barnebarn og være i kontakt med familie og venner.

Ergoterapeuter kan gjøre en kartlegging, planlegge og tilrettelegge aktiviteter i hverdagen. Bidra med å lete etter mulige måter å utføre aktiviteter er en kompetanse ergoterapeuter sitter med. For å oppnå en lettere og hensiktsmessig utførelse av en aktivitet, kan ergoterapeuter foreslå bruk av hjelpemidler, tilpasse hjem eller arbeidsplass etter behov eller erstatte en aktivitet med en ny aktivitet. I tillegg har ergoterapeuter kompetanse innen forebygging (Brandt, Madsen og Peoples, 2013, s.17). Forebyggelse er helse relatert aktivitet med hensikt å unngå uønskede forhold og dermed fremme folkehelsen, for eksempel ved å hindre vekst og utvikling av sykdommer, psykososiale problemer og ulykker (Jepsen og Larsen, 2013, s. 215). Forståelsen for at aktivitet har en enorm betydning i livet til enkeltmenneske, og en forutsetning for trivsel og sunnhet, er selve grunnlaget i ergoterapi (Brandt, Madsen og Peoples, 2013, s.17).

Temaet i oppgaven er arbeidshelse. Arbeid innebærer aktiviteter som gir andre mennesker tjenester eller varer (Jacobsen, Legarth og Sønnichsen, 2013, s. 59). World health

organization (WHO) beskriver helse som en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, og ikke kun fravær av sykdom og svekkelse (WHO, 2019). Med de to definisjonene i bakhodet tenker vi at arbeidshelse handler om ens fysiske, psykiske og sosiale velvære på arbeidsplassen. Ens egen oppfattelse av hvordan man har det i arbeidslivet trenger ikke å være bestemt ut ifra om man har en diagnose eller ikke. Begrepet trivsel dukket opp under begrepsavklaring av ergoterapi. Ifølge Eggert Petersen, en dansk psykolog og professor i arbeidspsykologi (Graversen, 2017), er trivsel i arbeidet en sammenheng mellom forventninger og oppfyllelse av disse forventningene. Petersen mener trivsel er en individuell tilstand av følelser og tenkning (Kristensen, 2010, s. 15).

En studie publisert i 2016 ser nærmere på viktige faktorer for arbeidsdeltakelse. Mestring beskrives som omfanget av hvordan en person opplever å ha kontroll over en hendelse og pågående situasjoner (Boot et al., 2016, s. 162). Mestringsfølelse blir nevnt som en avgjørende faktor for opplevelse av deltakelse i arbeidslivet. Deltakelse handler om ens mulighet for å være involvert i og få adgang til sosiale og samfunnsmessige sammenhenger alene og sammen med andre (Birk og Langdal, 2013, s. 125).

### **1.2.2 Begrepsavklaring i oppgaven**

I tillegg til begrepene vi har avklart i forhold til problemstillingen, er det en rekke andre begrep som er sentrale for oppgaven. Disse begrepene har vi gjort rede for nedenfor.

Menneskelig aktivitet menes med at mennesker er aktive av natur med et behov for å engasjere seg i meningsfulle aktiviteter. Alt en foretar seg i løpet av dagen, utøves både fysisk og i en sosiokulturell ramme som kan skape muligheter eller begrensninger (Birk og Langdal, 2013, s. 123). Ordinært arbeid beskrives som arbeid som ikke er spesielt tilpasset personer med en funksjonsnedsettelse, men en som utøver en oppgave eller yrke hvor personen deltar i arbeidsoppgavene i en vanlig bedrift eller i en offentlig virksomhet (NAKU, 2016). Noen mennesker har behov for varig oppfølging på arbeidsplassen. Varig tilrettelagt arbeid er arbeid som tilbys i skjermet virksomhet til personer som har utfordring med å få ordinært arbeid (NAKU, 2016). Ifølge Kielhofner (2010, s. 74) er det funksjonsnedsettelse eller funksjonsevnen som kan skape utfordringer med bestemte oppgaver, som igjen kan gjøre ytterpunktet umulig å gjennomføre arbeidet og bidra til at funksjonshemming oppstår.

Motivasjon som et begrep omhandler det som er med på å gi atferd mål, energi og retning (Helgesen, 2017, s. 79). Helsefremmende defineres som helserelaterte aktiviteter som bidrar til å fremme den enkeltes helse ved å skape rammer og muligheter for å mobilisere personens ressurser og handlekompetanse (Jepsen og Larsen, 2013, s. 215). Videre ser vi det nødvendig å ha fokus på at personen med Asperger har tillit til sine mål. Helgesen (2017, s. 133) beskriver mestringstillit når en person har tillit til at vedkommende kan nå sine mål.

### **1.3 Valg og avgrensning**

For å få et mest mulig konkret resultat med tanke på problemstillingen vår så har vi valgt å avgrense oppgaven. Ved å fordype oss i hva ergoterapeuter kan gjøre innen arbeidshelse, ser vi nytten av å lære av andres erfaringer om hva som fungerer og ikke fungerer. På den måten kan vi ha et bedre grunnlag til fremtidig arbeid på området. Vi har også valgt å avgrense problemstillingen ved å se nærmere på personer med Aspergers syndrom. Problemstillingen kunne omhandlet alle personer med en form for utviklingshemning, men det kunne krevd mer arbeid og flere informanter. Vi har valgt å nevne noe om autismespekteret, men retter oss spesifikt mot Asperger syndrom. Årsaken er at autismespekteret har et stort gap fra den ene enden til den andre, med store individuelle utfordringer. Av den grunn valgte vi å se nærmere på personer med Asperger syndrom og deres mulighet for deltakelse og mestring i arbeidslivet.

#### **1.3.1 Valg i forhold til beskrivelse av diagnose**

Vi har valgt å avgrense diagnostiske kriterier for Asperger syndrom sitt forløp og historie, da vi ikke ser det relevant i forhold til hvordan personer med Asperger skal kunne oppleve mestring og deltakelse i arbeidslivet. Ifølge ICD-10 er Asperger syndrom kjennetegnet av samme type forstyrrelser som autisme, men samtidig skiller seg fra autisme ved at det ikke er noen generell forsinkelse, hemming av språk eller kognitiv utvikling (World health organization, 2019). Vi har videre valgt å fokusere på ressurser fremfor begrensninger uavhengig av graden eller tilstanden. Ergoterapeutenes jobb handler blant annet om å gjøre det mulig for den enkelte å være delaktig i hverdagens aktiviteter og samfunnslivet (Brandt, Madsen og Peoples, 2013, s.17).

### **1.3.2 Valg i forhold til tverrfaglig samarbeid**

Den ergoterapeutiske intervensjon kan foregå i samarbeid med flere fagpersoner (Jacobsen, Jepsen og Nielsen, 2013, s. 286). Det kan være et større behov for hjelpeapparat for denne brukergruppen siden det kan oppstå ulike utfordringer. Vi har valgt å fokusere på hva ergoterapeutens kompetanse kan bidra med i et mulig samarbeid.

### **1.3.3 Valg i forhold til arbeid**

Vi har valgt å ikke avgrense hvor personene med Asperger jobber, men fokusere på hva slags erfaringer våre informanter har rundt hva som skal til for at personer med Asperger skal oppnå mestring og deltakelse i arbeidslivet.

## **1.4 Oppgavens oppbygning**

Vi har valgt å benytte IMRAD slik at oppgaven skal bli oversiktlig og strukturert. IMRAD har en fast rekkefølge, og står for introduksjon, metode, resultater og diskusjon (Malterud, 2017, s. 117-118). Introduksjonen presenterer prosjektet, og metodedelen viser hvilken fremgangsmåte som har blitt brukt. I resultatdelen er det deltakernes erfaringer som skal komme frem, mens i diskusjonen er det forfatteren som tolker og kommenterer resultatene (Malterud, 2017, s. 118).

## **1.5 Presentasjon av forskning**

Vitenskapelig kunnskap er kunnskap som har blitt innhentet og systematisert i samsvar med de krav som stilles til forskning. Leseren skal kunne stole på at en forskningsartikkel ikke er basert på fri fantasi eller synsing, og kunnskapen skal tåle å bli vurdert eller etterprøvd (Malterud, 2017, s. 15-17). Malterud (s. 15) sier videre at helsefag skal være forskningsbasert, og dette betyr at man innen helsesektoren arbeider kunnskapsbasert. I denne oppgaven har vi valgt å fokusere på forskningsartikler som omhandler hvordan personer med Asperger opplever arbeidslivet i tillegg til ergoterapiforskning på området.

Artikkelen "*Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace*" av Richards (2012) ser på hvordan arbeidstakere med Asperger opplever å bli ekskludert. Artikkelen viser at informantene blant annet opplever å bli mobbet, at de ikke får

jobb når de opplyser om at de har Asperger og at arbeidsgiver er lite interessert i å tilrettelegge arbeidsmiljøet. Denne artikkelen ble valgt fordi den synliggjør hvor vanskelig det kan være for personer med Asperger å være deltakende i arbeidslivet.

Studien *“Aspergers - Different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with Asperger’s syndrome”* av Lorenz og Heinitz (2014) sammenligner egenopplevde styrker og yrkesinteresser hos personer med Asperger og personer uten, også kalt nevrotypiske. Studien er basert på den omdiskuterte teorien om nevromangfold, det vil si at autismespekterforstyrrelser (ASF) er en naturlig variasjon blant mennesker og ikke en lidelse (Jarsmaa og Welin, 2011, s. 20-21). Studien til Lorenz og Heinitz (2014) viser at bare 44,9% av personer med Asperger oppgir å være i arbeid mot 71,6% av informantene uten ASF. Den viser også at en usedvanlig stor del av personene med Asperger studerer eller jobber innenfor blant annet naturvitenskap og informatikk, og at de oppgir lavere mestringstillit. Vi valgte å benytte denne artikkelen fordi den har fokus på styrkene, og interessene til personer med Asperger.

Med studien *“Looking Backward, Thinking Forward: Occupational Therapy and Autism Spectrum Disorders”* har Bagatell og Mason (2015) undersøkt hvordan ergoterapiforskning om ASF har endret seg siden 70-tallet. Studien forteller at det har blitt større fokus på bruker og aktivitet. Videre anbefaler den at det forskes mer på aktivitetsbehovene til personer med ASF i et livsløp, intervensjoner, tilpasning av omgivelser og hvordan legge til rette for aktivitetsdeltakelse. Denne studien er en scoping review som ikke evaluere kvaliteten på studiene som har blitt valgt ut. Vi har allikevel valgt å benytte den da den sier noe om ergoterapifagets utvikling i forhold til Asperger, og behovet for mer forskning på området.

Studien *“Employment activities and experiences of adults with high-functioning Autism and Asperger’s disorder”* av Baldwin, Costley og Warren (2014) ser på hvilke erfaringer personer med høyt fungerende Asperger eller Autisme har fra arbeidslivet. Den kommer frem både at mange ønsker støtte i forhold til jobbsøking, en høy andel får ingen støtte på arbeidsplassen i forhold til vansker relatert til diagnosen og at mange ønsker mer støtte og veiledning. Det kommer også fram at arbeidsledighet er et stort problem for denne gruppen som henger sammen med negative erfaringer med det å jobbe. At disse personene ofte er overkvalifiserte for jobbene de har blir også nevnt. Vi valgte denne artikkelen fordi den presenterer erfaringene personer med Asperger har fra arbeidslivet, og hvilke ønsker og behov de har i forhold til deltakelse på arbeidsplassen.

## 2 Teori

Teori er en måte å forstå og forklare en aktuell virkelighet på (Bendixen, og Madsen, 2013, s.139). Målet med en teoridel er å introdusere kunnskap i form av faglitteratur som kan gi et helhetsinntrykk av tema og problemstilling. Videre vil vi redegjøre kort om Asperger diagnosen, arbeid, deltakelse, mestring, tilrettelegging og tilnæringsmetoder.

### 2.1 Asperger syndrom

Asperger syndrom er kategorisert i ICD-10 under gjennomgripende utviklingsforstyrrelser med koden F84.5 (World health organization, 2019). Diagnosen fastsettes ikke før fylte fire år, dette grunnet subtile symptomer. Søvnproblemer, stahet, passivitet, nedsatt oppmerksomhet, avvikende utvikling av stemme, språk eller tale kan være tidlige symptomer i forløpet. Før diagnosen Asperger blir stilt kan det foreligge andre diagnoser som blant annet DAMP (Dårlig funksjon som angår motorisk kontroll, persepsjon og aktivitetskontroll) og noen ganger Tourette syndrom (Gillberg, 1998, s.18).

Hvor mange tilfeller av Asperger syndrom blant innbyggerne er det kun foretatt undersøkelser på i noen få studier som igjen gjør det krevende å si noe om hvor hyppig tilstanden forekommer (Gillberg, 1998, s. 32). Men ifølge forskning fra Storbritannia kan man regne med en forekomst på rundt 1 per 100 personer. Syndromet regnes i dag for å være en høyt fungerende variant av autisme som hører hjemme på autismspekteret (Kaland, 2015, s. 42). Asperger syndrom er ofte medfødt eller som følge av skade/skader i hjernen under fødsel eller oppstå i de første leveårene. (Gillberg, 1998, s.32). Det sies at kjerneproblematikken som kommunikasjon, sosialt samspill og lite fleksibelt atferdsmønster er og forblir upåvirket fra tidlig barndom til høy voksen alder. Det kan gjenkjennes like tydelig på en førtiåring som en fireåring (Gillberg, 1998, s.57). Det eksisterer ikke nasjonale retningslinjer for utredning og behandling av Asperger syndrom i Norge, men Oslo universitetssykehus har utviklet regionale retningslinjer for utredning som har blitt godkjent av de andre regionale helseforetakene (Helsebiblioteket, 2013).

Personer med Asperger har en rekke sterke sider og ressurser som kan utnyttes. En følge av sine snevre spesialinteresser, kan være at enkelte har spesialisert kunnskap på et svært høyt nivå. Videre kan de ha eksepsjonelt god hukommelse. Selv om noen personer med Asperger lett kan gi opp, er andre ekstremt utholdende. I tillegg har mange personer med Asperger høy

energi, som gjør det mulig å utrette oppgaver der andre hadde sett seg mettet på å gjennomføre. De har vist å være gode til å inspirere omgivelsene, og å finne løsninger der andre ikke ser det mulig. Overdrevet nøyaktighet er også vanlig hos personer med Asperger, noe som kommer til nytte i forhold til oppgaver som krever presisjon (Gillberg, 1998, s. 79-81).

## **2.2 Arbeid og tilrettelegging for personer med Asperger**

Det å ha en jobb å gå til er viktig for helsen, og Arbeidsmiljøloven har blitt beskrevet som den viktigste folkehelseloven (Foss, 2014, s. 243). Det sosiale nettverket på arbeidsplassen har en helsefremmende effekt og er en viktig arena for sosialisering (Foss, 2014, s. 250-251).

Arbeidstakerrollen er også viktig for helsen. Manglende roller kan føre til manglende identitet, mening og struktur i hverdagen. Tap av denne rollen, i form av arbeidsløshet, kan blant føre til depresjon, selvmord og rusmisbruk (Kielhofner, 2010, s. 75). Dette gjelder også for personer med Asperger, som også kan oppleve å bli deprimerte hvis de har en jobb de er overkvalifiserte for slik at de ikke opplever tilfredsstillende (Attwood, 2008, s. 377). Attwood (s. 378) forteller videre at når han ber voksne med Asperger om å beskrive seg selv handler svarene som regel om deres interesser, eller hva de jobber med. Dette sier noe om hvor viktig det å ha en jobb er for deres identitet.

Stress er en annen faktor som kan føre til psykiske skadevirkninger, og det er mye som tyder på at dette er et økende problem i den vestlige verden (Skogstad, 2003, s. 82). En måte å definere stress på er "En opplevd ubalanse mellom krav og responskapasitet under forhold der det å mislykkes i å møte kravene har viktige opplevde konsekvenser." (MacGrath gjengitt fra Skogstad, 2003, s. 83). Denne ubalansen kan oppleves både som en positiv utfordring, og som noe negativt for ulike personer. Ubalansen oppstår som et resultat av både kravene fra omgivelsene og personens forventninger (Skogstad, 2003, s. 83). En viktig faktor i denne sammenhengen er mestringstillit. Personer som har en høy grad av tillit til at de kan oppnå sine mål opplever mindre belastning enn de som har lite (Skogstad, 2003, s. 84).

Bandura (1997, s. 3) sier "If people believe they have no power to produce results, they will not attempt to make things happen." Dette innebærer at dersom man ikke har tro på egen mestring av en aktivitet, vil en heller ikke forsøke. Forskning har vist at personer med Asperger ofte har liten mestringstillit noe som kan føre til høyere belastning og fare for negativt stress (Lorenz og Heinitz, 2014, s. 4).

Personer med Asperger kan ofte ha vansker med å håndtere og gi uttrykk for stress og angst (Attwood, 2008, s. 371). Vi har derfor valgt å ta med teori om stress. Karasek og Theorell sin krav-kontroll-støtte-modell viser samspillet mellom opplevd arbeidsbelastning, helse, velvære, og effekten av sosial støtte. Det fremheves at helse og velvære er avhengig av kravene jobben stiller og arbeidstakerens mulighet til utøvelse av kontroll (Skogstad, 2003, s. 87-88). Kravene sammen med mengden kontroll man har påvirker hvordan jobben oppleves. Høye krav og lite kontroll gir misnøye og kan gi dårlig helse. Mens lave krav og mye kontroll kan gi kjedsomhet og liten utvikling (Karasek og Theorell, 1990, s. 31-40). Sosial støtte på arbeidsplassen kan motvirke den negative effekten av krav og kontroll, mens lite sosial støtte kan ha en negativ effekt (Karasek og Theorell, 1990, s. 68-71). Modellen beskriver kontroll som en kombinasjon av frihet til å bestemme over arbeidssituasjonen og selvbestemmelse (Skogstad, 2003, s. 87-88).

### **2.2.1 Tilrettelegge arbeidsmiljø for personer med Asperger**

Når en skal tilrettelegge for personer med Asperger er det svært viktig å ha inngående kunnskap om det mennesket det gjelder. En detaljert kartlegging av personens særtrekk kan være nyttig for å få et helhetsbilde av personens væremåte og temperament, personens interesser og hvilke situasjoner og aktiviteter som oppleves utfordrende eller positive (Martinsen, Nærland og Tetzchner, 2015 s. 54). Forfatterne sier også (s. 236) hvor viktig det er med god opplæring for denne gruppen. Ifølge Gillberg (1998, s. 119) kan det å bli møtt av omgivelsene på en måte som er tilpasset deres funksjonsproblemer være til stor hjelp for personer med Asperger. I forhold til tilrettelegging er det viktig å huske på at de er enkeltindivider med ulike forutsetninger. Men tiltak som kan være nyttige er blant andre struktur, orden, planlegging og konkret kommunikasjon. Det er også viktig å fremheve personens styrke (Gillberg, 1998, s. 119).

### **2.3 Deltakelse og tilnæringsmetoder**

I denne delen har vi valgt å gi en innføring i hva vi mener er viktige ergoterapeutiske tilnæringsmetoder sett ut ifra et aktivitetsperspektiv. Vi har valgt å bruke tilnæringsmetoder; Modellen for menneskelig aktivitet (MOHO), GAP-modellen og Sense of coherence (SOC).



### 2.3.1 Modellen for menneskelig aktivitet (MOHO)

Flere undersøkelser viser at MOHO modellen er den modellen for menneskelig aktivitet som er mest brukt i internasjonalt ergoterapeutisk praksis. Undersøkelser viser at 80% av ergoterapeuter i USA benytter modellen i praksis. Ergoterapeutene fortalte at modellen passet til deres syn på ergoterapi, og at de fikk et helhetlig bilde av individet og påvirkningsfaktorene fra omgivelsene (Kielhofner, 2010, s. 17). Modellen er nyttig fordi den sikter mot å ivareta eller gjenskape brukerens resurser, ved at den;

- Støtter ergoterapeuten med å prioriterer brukerens behov.
- Hjelper ergoterapeuten til å ha fokus på aktivitet.
- Gir ergoterapeuten et holistisk syn på brukeren.
- Gir ergoterapeuten et solid grunnlag for å sette mål for behandlingen.
- Gir en logisk forklaring for gjennomføringen av intervensjonen (Kielhofner, 2010, s. 17).

For å kunne forstå ulike omstendigheter og individuelle egenskaper beskriver MOHO mennesker som bestående av tre komponenter som komplimenterer og påvirker hverandre;

*Vilje* –er en fortløpende prosess som involverer følelser og tanker. Vilje beskriver motivasjonen for å utføre aktivitet.

*Vanedannelse*– det er hvilken respons vi har fra daglige rutiner og innlærte handlingsmønstre fra den fysiske verden.

*Utøvelseskapasitet*– er de fysiske, mentale og kognitive evner som blant annet hukommelse og planlegging og andre kroppslige funksjoner som brukes når man handler i verden (Kielhofner, 2010, s. 26 -31).

I tillegg er omgivelsene en avgjørende ytre faktor som støtter eller forstyrrer et individs aktivitet. (Kielhofner, 2010, s. 32-33). Omgivelser er der mennesker ferdes, og kan påvirkes av potensielle muligheter, ressurser, krav og begrensninger. Omgivelsenes fysiske og sosiale aspekter kan bli påvirket av persons valg og handling i forhold til aktivitet. Det er omgivelsene som er avgjørende faktor som støtter eller forstyrrer et individs aktivitet (Kielhofner, 2010, s. 32-33).

### 2.3.2 Sense of coherence (SOC)

Denne teorien sees på som en tankemodell, som i praksis fungerer som en veiledning når vi reflekterer over hva som skal til for å oppnå motivasjon og deltakelse (Hanson, 2012, s. 69).

Teorien til sosiologen Antonovsky beskriver opplevelsen av den totale sammenheng i menneskets opplevelser på tre forskjellige plan;

- Meningsfullhet - affektive, følelsesmessige
- Begripelig- kognitive og intellektuelle
- Håndterbart- praktiske, instrumentelle

Begripeligheten må finne sted før det oppleves meningsfullt og håndterbart, og meningsfullheten er igjen avgjørende for de to andre. Når motivasjonen (meningsfullheten) gjenskapes er det større sjans for at håndterbarheten og begripeligheten øker. Når vi opplever en sammenheng av noe som oppfattes meningsfullt, håndterbart og begripelig, blir det ressurser (Hanson, 2012, s. 70-72).

### 2.3.3 GAP-modellen

Gap – modellen beskriver hvordan funksjonshemming kan oppstå når det er et gap mellom personens forutsetning og omgivelsenes utforming eller samfunnets krav. Samspillet mellom individ og hverdagens krav kan gi utfordrende friksjoner, når mennesker med nedsatt funksjonsevne opplever at omgivelsene ikke spiller på lag (Tuntland, 2011, s. 38-39).

Professor Ivar Lie var den første i Norge som systematiserte forståelsen av funksjonshemming, og er opphavet til GAP- modellen. Han beskriver funksjonshemming slik;

Kjernen i det å være funksjonshemmet er å bli satt utenfor deltakelse i livssammenheng som anses som viktige i det samfunn en lever. I hovedsak dreier det seg om praktiske problemer som er et resultat av manglende samsvar mellom funksjonsevne hos personen og funksjonskrav i miljøet (gjengitt fra Tøssebro, 2010, s.23).

### **3 Metode**

Ordet metode har en opprinnelig betydning, “veien til målet” (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 140). En metode er redskapet vi bruker når vi undersøker noe, og den hjelper oss med å samle inn informasjonen vi trenger (Dalland, 2012, s. 11). I dette kapitlet vil vi redegjøre for metodene vi har brukt og hvorfor, litteratursøk, planlegging og gjennomføring av intervju, transkripsjon, hvordan vi har analysert intervjudata, forskningsetikk og verifisering.

#### **3.1 Litteratursøk**

Vitenskapens mål er å finne forklaringer og erkjennelse (Aadland, 2011, s. 15). Og dette er noe som påvirkes av forskeren selv, spesielt innen kvalitativ forskning (Malterud, 2017, s. 41). Det er viktig å dokumentere kunnskapen man har tatt utgangspunkt i, og som problemstillingen drøftes opp mot (Dalland, 2012, s. 67). Det er ifølge Dalland (s. 68) viktig å finne ut hva man allerede vet om det man skal undersøke for å finne ut hva man har behov for å søke etter litteratur om. For å skape ny kunnskap må man kunne stille relevante spørsmål, og da er det viktig å ha kjennskap til temaet man undersøker (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 143). Vi valgte ut relevant teori og forskning for å støtte opp resultatene våre.

##### **3.1.1 Faglitteratur**

Da vi skulle finne faglitteratur gjorde vi det først klart for oss selv hva vi visste om temaet vi hadde valgt, og hva vi ønsket å vite mer om. Vi søkte etter litteratur i Oria, og vi avgrenset på publiseringsdato, tema og hensikt. Dette for å få mest mulig oppdatert informasjon. I noen tilfeller måtte vi benytte litteratur som var noe eldre enn ønskelig, fordi det fortsatt var relevant. Vi fikk tilgang til en masteroppgave om Asperger og arbeid der vi brukte litteraturlisten til å finne relevant litteratur.

##### **3.1.2 Forskning**

Vi søkte etter tidligere forskning om Asperger og arbeid. Vi benyttet databasene EBSCO, Cinahl, OTseeker og Idunn til å finne forskningsartiklene vi har benyttet i oppgaven. Vi valgte å gjøre det slik for å kunne søke blant internasjonal forskning, og forsøke å finne forskning fra Skandinavia og finne ergoterapiforskning. Vi la inn avgrensninger slik at

søkeresultatet ikke skulle bli for omfattende, og for å finne forskning som var mest mulig relevant for oppgaven vår. Kravene vi hadde var at artiklene skulle være fra de siste ti årene, de skulle være fra et fagfellelevurdert tidsskrift og IMRAD metoden skulle være benyttet. Og ikke minst skulle forskningen være relevant for problemstillingen vår. Vi la søkene inn i en tabell for å kunne holde oversikt over søkeordene vi hadde brukt. Se vedlegg 1. for et utdrag av denne tabellen. For å sikre at det var høy kvalitet på artiklene sjekket vi de opp mot Norsk senter for forskningsdata (NSD).

### **3.2 Kvalitativ metode**

“Kvalitative metoder er forskningsstrategier for beskrivelse, analyse og fortolkning av karaktertrekk og egenskaper eller kvaliteter ved fenomenene som skal studeres” (Malterud, 2017, s. 30). Ut ifra samtale eller observasjon blir det lagt en tekst. Teksten omhandler innholdet i samtalen eller det som ble observert. Det man sitter igjen med er materialet som skal jobbes med. “De kvalitative metodene kan bidra til å presentere mangfold, nyanser og subjektive erfaringer” (Malterud, 2017, s. 30). Det handler om å utforske menneskers erfaringer, opplevelser, verdier og samhandlinger innen området man ønsker å vite mer om. I en undersøkelse for å finne svar på en problemstilling, kan man møte på mennesker med ulike perspektiver av en og samme virkelighet. Likevel er ikke alle perspektiver av samme sak like relevante å belyse for problemstillingen. Målet er å ha forståelse fremfor en forklaring (Malterud, 2017, s. 32).

Ifølge Dalland (2012, s. 112) har kvantitativ metode fordelen av å hente inn målbare enheter i form av tall, mens kvalitativ metode rettes mot å fange mening og opplevelse. En persons mening og opplevelse kan ikke tallfestes. Fordelen med kvalitativ metode er muligheten til å gå i dybden og utforske det særegne og følsomme, og få forståelse for helheten. Det er noen av begrepene som kjennetegner kvalitativ metode (Dalland, 2012, s. 113). Med utgangspunkt i problemstillingen: “*Hvordan kan ergoterapeuter bidra til mestring og deltakelse i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom?*” bestemte vi at kvalitativ metode var hensiktsmessig å benytte i studien vår. Hvordan ergoterapeuter kan bidra til deltakelse og mestring kan ikke tallfestes. Vi ønsket å vite mer om bakgrunnen for valg informantene tar i praksis, en kvalitativ metode legger til rette for det.

### **3.3 Kvalitativt forskningsintervju**

Kvalitativt forskningsintervju handler om å

(...) forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra hans eller hennes eget perspektiv. Forskningsintervjuets struktur er likt den dagligdagse samtalen, men som et profesjonelt intervju involverer det også en bestemt metode og spørreteknikk (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 42).

Målet er ikke å kvantifisere. Det kvalitative forskningsintervju søker kunnskap fra den intervjuedes livsverden gjennom ord, ikke tall (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 47). Intervjuet bør inneholde faktaspørsmål og meningsspørsmål. Kvale og Brinkmann (2015, s. 47) uttaler at det er viktig å tolke det som sies “mellom linjene” når man lytter til de eksplisitte beskrivelsene og de uttrykte meningene.

#### **3.3.1 Semistrukturert intervju**

Kvale og Brinkmann (2015, s. 357) bruker begrepet semistrukturert livsverdenintervju:

En planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden med henblikk på fortolkning av meningen med de fenomenene som ble beskrevet.

Malterud (2017, s. 133) mener semistrukturert intervju er en bedre betegnelse. Hun forteller at intervjuets dybde avhenger av problemstillingen og relasjonen mellom intervjuer og deltaker. Vi valgte å bruke et semistrukturert intervju fordi det gir oss mulighet til å ha noe struktur, samtidig som vi står fritt til å formulere spørsmål underveis i intervjuet. Om det er en del av intervjuet som er noe uklart, eller vi ønsker å stille tilleggsspørsmål, har vi mulighet til det. På den måten blir det et levende intervju.

#### **3.3.2 Valg av informanter**

Kvale og Brinkmann (2015, s. 148) sier vi trenger så mange informanter som trengs for å finne ut av det vi vil vite. Hvor mange informanter vi trenger avhenger av formålet med undersøkelsen. Formålet er å finne ut av hva en bestemt faggruppe kan bidra med i forhold til tilstrekkelig oppnåelse av deltakelse og mestring for en gruppe mennesker som opplever

utfordringer som følge av deres utvikling. Kvale og Brinkmann (2015, s. 148) mener det er vanskelig å teste hypoteser om forskjellige grupper når antall intervjupersoner er for lite. Samtidig kan det være tidkrevende å gjøre en dyptgående analyse av intervjuene med et stort antall intervjupersoner. Vi skal ikke sammenligne forskjellige grupper, og har ikke tid til dyptgående analyse av mange intervjuer på grunn av kort tidsramme. Sammen med veileder ble vi enige om å satse på 3-4 informanter.

Når tema og problemstillingen var bestemt, begynte vi å planlegge hvem vi skulle kontakte. Tema og problemstillingen var styrende for valg av informanter. Utvalgskriteriene var at informantene skulle ha erfaring med personer med Asperger i arbeid. Naturligvis ville vi komme i kontakt med ergoterapeuter som kunne dele sine erfaringer og meninger. I tillegg var vi åpne for å ta kontakt med andre fagpersoner som kunne hjelpe oss. Vi ønsket å få en bedre forståelse av hvordan personer med Asperger fungerte, og av den grunn trengte ikke alle informantene å være ergoterapeuter.

Vi fikk rask respons fra de vi kontaktet. Først kontaktet vi en ergoterapeut som oppfylte utvalgskriteriene. Vedkommende var positiv til å stille i intervju, i tillegg anbefalte ergoterapeuten oss å kontakte en annen ergoterapeut i samme bedrift, men i et annet tiltak. Allerede hadde vi to ergoterapeuter som oppfylte kriteriene. Den siste informanten kontaktet vi etter å ha sett en artikkel i en avis. De endelige informantene ble to ergoterapeuter og en person som var tilknyttet til personer med Asperger i arbeid.

### **3.3.3 Utforming av intervjuguide**

Før selve intervjuene, utarbeidet vi en intervjuguide (se vedlegg 3). Intervjuguiden er en sammensetning av stikkord som skal minne oss om temaer vi ønsker data om (Malterud, 2017, s. 133). Det er viktig å ikke gjøre intervjuguiden for detaljert eller følge den slavisk. Unngås dette kan samtalen bidra til å åpne opp for nye spørsmål angående problemstillingen. Intervjuguiden skal fungere som en huskeliste fremfor noe annet.

Vi hadde en veiledning i starten av oppbyggingen av intervjuguiden. Veilederen ga oss retningslinjer for hvordan intervjuguiden skulle se ut. Intervjuguiden til intervjuet med ergoterapeutene inneholdt flere temaer enn guiden til den tredje informant vi kontaktet. Årsaken er at vi ønsket kunnskap om kartlegging, teorier og modeller ergoterapeutene bruker.

Ellers var temaene de samme. Vi konkluderte med at det ikke ville påvirke analysen negativt. Når intervjuguiden var utarbeidet, gikk vi gjennom den med veileder.

### **3.4 Planlegging**

Et av intervjuundersøkelsens syv stadier er å planlegge hvordan intervjuundersøkelsen skal ta form. Hensikten med planlegging er å føle seg trygg på at man innhenter riktig kunnskap (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 137). Vi forberedte oss til intervjuene. Før møtet med informantene gjorde vi oss noen tanker. Ifølge Dalland (2012, s. 168) har både intervjuer og intervjuperson en forhåndsopfatning av det som skal skje. Hvilke oppfatninger vi har vil prege samtalen. Videre skriver Dalland (2012, s. 168) at forforståelse er metodisk viktig, fordi den kan påvirke materialet vi sitter igjen med. Av den grunn brukte vi tid til å dele våre individuelle refleksjoner om hva vi ønsket å finne ut. Vi hadde mange felles tanker. Dalland (2012, s. 166) sier:

Et vellykket intervju er avhengig av at du har forberedt deg godt. Det betyr at du er så godt forberedt som mulig om personen du skal møte, og klar på hva du vil oppnå med intervjuet. Det er avgjørende for å stille relevante spørsmål og gi respons på det intervjupersonen sier.

Vi forberedte oss ved å lese tilgjengelig informasjon om arbeidsplassen til informantene. Bedriftene hadde egen nettside med informasjon. En av informantene hadde ikke helsefaglig bakgrunn og utførte et arbeid som var fremmed for oss. Likevel var denne informanten en relevant kandidat for problemstillingen vår, men det krevde at vi måtte innhente noe generell informasjon om arbeidet til informanten.

I forkant av intervjuene lagde vi et samtykkeskjema/informasjonsskriv (se vedlegg 2). Det ga viktig informasjon om personvern, rettigheter og kontaktinformasjon. I tillegg ble det informert om intervjutid, og at det ville bli brukt lydopptaker. Lydopptak og notater ble slettet når prosjektet er over, og det ble det også informert om i samtykkeskjemaet.

### **3.5 Gjennomføring av intervju**

De tre intervjuene ble holdt på arbeidsplassene til informantene. Vi er tre studenter som er sammen om undersøkelsen, og valgte derfor at alle tre skulle være til stede under intervjuene.

Vi diskuterte om det ville være overveldende for informantene. Av den grunn bestemte vi oss for å informere dem om de ulike rollene vi hadde: en intervjuet, en tok notater og en hadde ansvar for det tekniske (lydopptaker). Selv om vi hadde klare roller å holde oss til, hadde vi mulighet til å supplere hverandre underveis. Vi byttet roller for hvert intervju. Når alle deltok i intervjuene var det lettere å diskutere intervjuene i ettertid.

Ifølge Dalland (2012, s. 171) kan forholdene rundt intervjuet bety mye for kvaliteten på samtalen. Vi har liten eller ingen påvirkning på intervjupersonens eget miljø. Videre uttaler Dalland (2012, s. 171) at vi kan ta kontakt på forhånd for å spørre hvor samtalen kan foregå. Vi tok ikke kontakt på forhånd om forholdene rundt intervjuene. Heldigvis for oss hadde intervjupersonene tenkt på forholdene rundt intervjuet. Alle samtaler ble gjennomført i lukkede rom, og ingen kom og gikk. Det var ingen støy som kunne påvirke kvaliteten på lydopptaket.

Vi startet alle intervjuene med den samme innledningen. Her presenterte vi oss, forklarte hensikten med intervjuet, hva vi var interessert i å finne ut av og beskyttelse/oppbevaring av personopplysninger. I samtykkeskjemaet var det opplysninger som tilsa at informantene kunne trekke seg fra undersøkelsen når som helst. Denne opplysningen ble også tatt opp igjen før intervjuet. I forkant av intervjuet ble vi kjent med lydopptakeren. Det var en viktig faktor for å ikke vekke profesjonell skepsis hos informantene. Selv om vi ikke er profesjonelle intervjuere, ønsket vi å fremtre profesjonelt i intervjusituasjonen. Vi ga klar beskjed når vi startet og avsluttet lydopptaket. I tillegg hadde vi med notatbok og penn. Etter intervjuet hadde vi en debriefing om inntrykk og tanker vi gjorde oss underveis.

### **3.6 Transkribering**

Når et intervju er foretatt skal alt bearbeides ved å skrive ned ord for ord. Dette gir en mulighet til å gjenoppleve intervjuet og alt som har blitt sagt. Dette kaller Dalland (2012, s. 179) transkribering. Det kan være strevsomt når spørsmål og svar skal bli til tekst for da forsvinner mimikken, kroppsspråk og stemmebruk i teksten (Dalland, 2012, s. 179). Straks vi var ferdig med intervjuene startet vi bearbeidingen, slik at detaljene i intervjuet ennå var friskt i minnet. Vi valgte å transkribere et intervju hver og hver for oss. Vi kvalitetssikret transkriberingen ved å høre gjennom alle lydopptakene samtidig som vi leste transkriberingen av alle intervjuene. Før transkriberingen fant sted var vi enige om å anonymisere



informantene. Vi kalte de informant A, B og C. På den måten anonymiserer man personopplysninger og opplysningene kan ikke knyttes til enkeltperson (Dalland, 2012, s. 102). Vi oppbevarte dataene på en passordbeskyttet pc.

### **3.7 Analyse**

Analyse handler om å systematisere og granske materialet for å finne ut hva det forteller (Dalland, 2012, s. 144). Analysen skal også presenteres på en slik måte at andre kan forstå hvordan man kom fram til resultatene sine (Malterud, 2017, s. 92). Etter å ha transkribert intervjuene begynte vi å analysere. Fremgangsmåten for analysen vil alltid avhenge av data og hvilken kunnskap man søker. Og som nybegynner har man mye å vinne på å benytte en fremgangsmåte som er grundig beskrevet, og som gir konkrete prosedyrer (Malterud, 2017, s. 91-92). Siden vi hadde flere informanter valgte vi å foreta en tverrgående analyse som sammenfatter informasjon fra flere informanter (Malterud, 2017, s. 92-93). Siden vi ikke hadde erfaring med analyse fra før valgte vi å ta utgangspunkt i Malteruds (2017, s. 97) metode - Systematisk tekstkondensering. Av og til opplevde vi Malteruds beskrivelse av metoden vanskelig å forstå, og vi hentet derfor inspirasjon fra artikkelen “*A hands-on guide to doing content analysis*”, av Erlingsson og Brysiewicz (2017), da vi fant figurene og forklaringene i artikkelen oppklarende. Artikkelen er rettet mot nybegynnere på det kvalitative forskningsfeltet, og gir praktiske eksempler på kvalitativ analyse (Erlingsson og Brysiewicz, 2017, s. 93).

Systematisk tekstkondensering består av fire trinn (Malterud, 2017, s. 98).

1. Skape et helhetsinntrykk.
2. Identifikasjon av meningsdannende enheter.
3. Abstraherer de meningsdannende enhetene.
4. Sammenfatning av betydningen.

#### **3.7.1 Vår analyseprosess**

Vi leste først igjennom det transkriberte materialet for å danne oss et helhetsinntrykk, og finne gjentakende temaer. Vi prøvde å legge vår forforståelse til side, men hadde hele tiden problemstillingen vår i bakhodet. På grunn av begrenset tid valgte vi å ta for oss et intervju

hver, men vi diskuterte det vi kom fram til sammen for felles forståelse og enighet. Vi diskuterte temaene vi fant i intervjuene, og valgte så ut seks av temaene som gikk igjen i alle intervjuene, og som sa noe om problemstillingen. Disse dannet grunnlaget for kodegruppene vi til slutt endte opp med. Vi ga temaene hver sin fargekode, og gikk så igjennom hvert vårt intervju og plukket ut tekstbiter som sa noe om de temaene vi hadde bestemt oss for. Disse tekstbitene kalles også for meningsbærende enheter (Malterud, 2017, s. 100-101). Ifølge Malterud (2017, s. 100) er det en fordel å gjøre dette sammen, men for at det skulle bli mest mulig effektivt gjorde vi det hver for oss. Og ved å gjøre det slik unngikk vi også å bli påvirket av hverandres forforståelse.

Vi gikk deretter gjennom intervjuene sammen, og diskuterte de meningsdannende enhetene vi hadde funnet slik at vi kom fram til en enighet. Kodegruppene var fleksible og ble endret underveis etterhvert som intervjumaterialet ga oss nye opplysninger. Og vi måtte av og til gå tilbake og se på materialet på nytt for å se om det var noe vi hadde oversett som passet inn i de nye kodegruppene. Vi endte til slutt opp med fem kodegrupper, og på grunn av det omfangsrike materialet i kodegruppene sorterte vi dette inn i to til tre subgrupper.

Kodegruppene og subgruppene presenteres i resultatkapittelet.

Deretter skrev vi om de meningsbærende enhetene i de ulike kodegruppene og subgruppene slik at vi fikk et kondensat, eller kunstig sitat (Malterud, 2017, s.107). Kondensatet ga oss et sammendrag av det vi hadde funnet, og ble utgangspunkt for resultatkapittelet. Vi valgte også ut sitater fra teksten som vi syntes illustrerte funnene våre. Det siste vi gjorde var å sammenfatte det vi hadde funnet med tilhørende sitater i resultatkapittelet. Før vi gjorde oss ferdige leste vi gjennom det opprinnelige materialet, de transkriberte intervjuene, for å se om vi hadde vært tro mot det informantene fortalte oss.

### **3.8 Verifisering**

Forståelse av verifisering begynner i hverdagens sosiale samspill. “(...) verifikasjon begynner i den levende verden og i dagligspråket, der spørsmål om pålitelige håndverkere og pålitelige iakttagelser, gyldige argumenter, overføring fra ett tilfelle til et annet, inngår som deler av hverdagens sosiale samspill” (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276).

### **3.8.1 Validitet**

Ifølge Dalland (2012, s. 52) står validitet for relevans og gyldighet. “Det som måles må ha relevans og være gyldig for det problemet som undersøkes”. Validitet er definert som en uttalelses sannhet, riktighet og styrke (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276). Kvale og Brinkmann (s.276) legger til at validitet har å gjøre med i hvilken grad en metode undersøker det den skal undersøke. Med denne vide oppfatning av validitet kan vår kvalitative forskning i prinsippet gi gyldig kunnskap.

Vi bestemte oss for å ha problemstillingen i bakhode gjennom hele prosessen. Det var tidspunkter der vi måtte minne hverandre på hva vi egentlig skulle forsøke å finne ut av. Etter vi bestemte oss for et tema og en problemstilling med mye å ta tak i, oppdaget vi at det var fort gjort å fokusere på noe annet. Det skapte ingen store utfordringer, fordi vi løste det med å kontinuerlig minne hverandre på hva problemstillingen sier. Det var spesielt viktig å ha problemstillingen fremme når vi skulle lage en intervjuguide. Vi brukte tid på å få forståelse for hvordan oppbygningen av en intervjuguide skulle se ut. For å oppnå forståelse leste vi relevant pensum og hadde veiledning med fokus på intervjuguide. Hensikten var å lage en intervjuguide med tema for spørsmål som kunne bidra til et svar på problemstillingen.

### **3.8.2 Reliabilitet**

Reliabilitet handler om pålitelighet. Fundamentet i en pålitelig studie er at den er fri for motsigelser (Bryman, 2016, s. 156). Det henger sammen med spørsmålet om resultatet i en forskning kan reproduseres på et annet tidspunkt av andre forskere, eller om intervjupersonen vil endre svaret (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276).

Vi valgte å bruke en kvalitativ metode for å innhente kunnskap, nærmere sagt et semistrukturert intervju. Metoden kan ha begrenset oss i å motta reliable svar fra informantene i og med at ulike faktorer i omgivelsene kan påvirker svarene. For eksempel ordvalg i spørsmål, eller intervjuerens kategorisering av personens svar kan påvirke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Vi ønsket å ha høy reliabilitet i intervjufunnene, men mye fokus på reliabilitet kan motvirke kreativ tenkning og variasjon (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 276). Vi valgte ikke å avvise kreativ tenkning og variasjon.

### **3.8.3 Generaliserbarhet**

Ved endt studie er det et spørsmål som gjenstår: er funnene er generaliserbare?

Generaliserbarhet vil si om resultatene er av interesse eller om de kan overføres til andre intervjupersoner og kontekster (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 289).

Før vi lagde den endelige problemstillingen, diskuterte vi rundt temaene Asperger syndrom og arbeid. Vi diskuterte og reflekterte rundt vår oppfattelse av samfunnets, og ikke minst vår egen kunnskap om diagnosen. Etter hvert kom vi frem til at personer med Asperger syndrom er mennesker som ofte blir misforstått. Det ble derfor viktig for oss å lage en problemstilling ut ifra denne diskusjonen. Vi diskuterte om eventuelle funn ville være generaliserbare på grunn av samfunnets mangel på viten, og interesse for det vi ikke vet nok om. Vi hadde et lite antall informanter til studie, nærmere sagt tre informanter. En kan diskutere om tre informanter er for lite, men antallet avhenger av formålet med undersøkelsen (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 200). Ut ifra problemstillingen ble vi, sammen med veileder, enige om at 3-4 informanter var nok. Vi konkluderte med at det var interesse for funnene som sa noe om studiens generaliserbarhet, ikke antall informanter.

## **3.9 Forskningsetikk**

Etikk dreier seg om normene for riktig og god livsførsel. Når en står overfor vanskelige avgjørelser i livet skal etikken veiledere oss og være grunnlaget for vurderinger før vi handler. Forskningsetikk handler om planlegging, gjennomføring og rapportering av forskning. Forskningsetikk skal være til stede for å ivareta personvernet og sikre troverdigheten av forskningsresultatene. Forskningens mål er å innhente ny kunnskap og viten, men dette må ikke skje på bekostning av enkeltmenneskets integritet og velferd. Det er bare menneskene selv som kan gi oss kunnskap om deres livssituasjon, og hvordan de forholder seg til samfunnet. Vi er avhengige av tillit for å få den kunnskapen (Dalland, 2012, s. 95-96).

### **3.9.1 Samtykke**

Det er anbefalt å benytte et skriftlig samtykke når man skal foreta intervju. Underskrift fra informantene kan være en trygghet for oss som foretar undersøkelsen. Dersom det skulle oppstått tvil eller uenigheter kan vi gå tilbake til det inngåtte samtykket. Likevel innebærer forskningsetiske normer at vi ikke kan fortsette undersøkelsen dersom informanten ikke

ønsker å være med lenger. Dette skjer selv om samtykke er gitt. Det ble sendt et samtykkeskjema via epost til informantene i forkant av intervjuene. Samtykkeskjemaet informerte om behandling av personopplysninger, og ikke minst muligheten for å trekke seg når som helst. Informantene skrev under samtykkeskjemaet før vi startet intervjuet. Vi forsikret oss om at informantene fikk informasjon om undersøkelsens mål og hensikt (Dalland, 2012, s. 102).

### **3.9.2 Konfidensialitet**

Konfidensialitet i forskning handler om å bli enig med informantene om hva som skal gjøres med dataene som blir et resultat av deres deltakelse. Som oftest innebærer det at data som kan identifisere informanten, ikke avsløres (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 106). Vi har anonymisert informantene for å ikke avsløre privat data. For mange er det en betingelse å være anonym for å kunne delta i en undersøkelse. Ifølge Dalland ville mange avslå en invitasjon til å være med i en undersøkelse uten løfte om diskresjon (Dalland, 2012, s. 102). For å sikre anonymitet har vi omtalt informantene som informant A, B og C. Lydopptak blir slettet når studien er ferdig. Selv når transkriberingen var ferdig, ønsket vi å ta vare på lydopptakene i tilfelle det skulle være nødvendig å høre igjennom en siste gang. Informantene ble også anonymisert i transkriberingen. Transkriberingen ble oppbevart på passordbeskyttet datamaskin. Vi brukte våre egne private datamaskiner til å bevare data.

### **3.9.3 Forskerens rolle**

Kvale og Brinkmann (2015, s. 108) sier at forskerens rolle er avgjørende for kvaliteten på resultatet og de etiske beslutningene gjort i forskningsprosessen. Videre sier de at forskeren har et moralsk ansvar for ens empati, sensitivitet og engasjement i moralske spørsmål og moralske handlinger i undersøkelsen (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 108). Temaet og problemstillingen omhandler noe vi brenner for, nemlig å skape deltakelse og mestring. Vi uttrykte genuin interesse for informantenes erfaringer når vi hadde kontakt, både før og under intervjuet. Av den grunn ble det naturlig for oss å være engasjert, og ikke minst vise empati og sensitivitet, når vi stilte spørsmål og fikk svar fra informantene. Det viste vi gjennom kroppsspråk og i samtale med informantene. I møte med engasjerte informanter, følte det enklere å være forsker.

Dalen (2011, s. 94) mener at forforståelsen av fenomenet som skal studeres, er en viktig del av forskerens rolle. Videre påpeker hun at forskerens rolle (innebærer forforståelse), kan ha betydning for prosjektets validitet (Dalen, 2011, s. 94). Vi har brukt tid på å finne relevant litteratur som kunne bidra til refleksjon og diskusjon mot en felles forforståelse om temaet og problemstillingen. Vi var fast bestemt på at det var grunnleggende for å kunne gjennomføre undersøkelsen.

## **4 Resultat**

I denne delen av oppgaven skal vi presentere funnet fra materialet vi har analysert. Først legger vi frem nødvendig informasjon om informantene som har deltatt i studien, blant annet hvem de er og deres erfaringer. Videre presenteres funn med utgangspunkt i fem sentrale tema.

### **4.1 Presentasjon av funn**

Resultatene er basert på vår tolking og analyse av de tre semistrukturerte intervjuene vi foretok. Funnet viser faktorer som er med på å belyse hva ergoterapeuter kan bidra med for deltakelse og mestring i arbeidslivet til personer med Asperger syndrom. Vi har delt funnet inn i fem ulike temaer: personlige ressurser, kommunikasjon, kartlegging, tilrettelegging og oppfølging, og til slutt kunnskap og forståelse. Temaene blir representert i denne rekkefølgen.

#### **4.1.1 Våre informanter**

Vi kontaktet to ergoterapeuter. En ergoterapeut (B) jobber i en bedrift med varig tilrettelagt arbeid (VTA). Informantene har erfaring med kartlegging og tilrettelegging av arbeid for personer med Asperger syndrom. Den andre ergoterapeuten (C) jobber med arbeidsforberedende trening (AFT). Informanten har erfaring med kartlegging og tilrettelegging for personer med Asperger, men også det å være samarbeidspartner i søk etter ordinært arbeid. Den tredje informanten (A) har ingen helsefaglig bakgrunn, men har lang erfaring med personer med Asperger. Informanten har jobbrelatert erfaring, men også personlig erfaring.

Oversikt:

A: Informant uten helsefaglig bakgrunn

B: Ergoterapeut (VTA)

C: Ergoterapeut (AFT)

## **4.2 Personlige ressurser hos arbeidstaker**

### **4.2.1 Kompetanse**

Det er individuelt hvilke personlige ressurser personer med Asperger syndrom har. Det gjelder oss alle. Uttalelse fra informant B: *”De har ganske mange ressurser. Personer med Asperger syndrom er som regel eksperter på noen områder, men har samtidig utfordringer på andre områder. Det avhenger av hvem du er.”*. De er ikke flinke til å selge seg selv, av den grunn kan intervju situasjonen bli noe uheldig. Personer med Asperger har ofte mer kompetanse enn det som står i CV-en. Kompetanse kan ofte komme til syne når problemer oppstår. De kan se en annen måte å gjøre ting på. Lojalitet er en viktig egenskap i arbeidslivet. Uttalelse fra informant A: *”Mange av de vil vise seg å være den mest lojale personen du kan tenke deg om de får en sjanse.”*.

### **4.2.2 Interesser**

Det å ha fokus på interesser har vist seg å være en suksess. Personer med Asperger syndrom sitter ofte på mye kunnskap om deres interesser. Hvis en person med Asperger et gitt muligheten til å jobbe med en interesse, kan han eller hun ha en uutholdelig drivkraft. De er nøyaktige og produktive. Uttalelse fra informant C: *”Interesser kan være en veldig stor ressurs. Er de interesserte nok, og symptomene ikke er for tunge, klarer de å google seg fram og finne ut av mye selv. Så lenge interessen er der, er de motiverte.”*. De fordypet seg ofte i en ting, og den ene tingen blir deres styrke. Mange har interesse for det logiske. Intervjupersonene bruker interessene til å motivere. Dersom arbeidsoppgavene ikke er interessante nok, kan det å snakke om en interesse fungere som en motivasjonsfaktor.

## **4.3 Kommunikasjon**

### **4.3.1 Bevisst på hvordan man kommuniserer**

Kommunikasjon med personer med Asperger syndrom kan være utfordrende. Ifølge informant A behøver det ikke å være vanskelig, så lenge man er bevisst på hva og hvordan en fremstår. Det er viktig å være tydelig når man snakker, og ha i minne at de kan ta ironi bokstavelig. Det nytter ikke å være hard, en person med Asperger kan bli lett stresset. Uttalelse fra informant A: *”Når de er her på intervju har vi helt standard intervjuer, hvor jeg*



har tonet ned alvorlighetsgraden for å prøve å få de til å senke skuldrene. Da spør vi om kompetanse og bakgrunn, og hva de liker å holde på med.” Informant A har erfart at å være bevisst hvordan man snakker, kan ha stor betydning for deres arbeidsdag i forhold til stress og misforståelser. Informant C støtter det å være bevisst på hvordan man kommuniserer, spesielt når en skal motivere til arbeid. Uttalelse fra informant C: ”Jeg bruker mye motivasjon til å forklare hvorfor en skal gjøre dette. Hvis ikke ser de ikke nytten, og da oppnår vi ingenting.”. Når personer med Asperger skal utføre aktiviteter de ikke interesserer seg for, må informantene være bevisst på hva som sies og hvordan det sies. I tillegg kan det være utfordrende å tyde det nonverbale språket til personer med Asperger. ”Jeg vet ikke alltid om de er enige. Det er ikke alltid de har tydelig mimikk. Derfor er det vanskelig å se om personen synes det er greit.”.

#### **4.3.2 Åpen og ærlig**

Det å bli godt kjent er en viktig faktor for å vite hva man kan si, og hva man ikke kan si. Uttalelse fra informant A: ”Jo bedre vi kjenner hverandre, jo lettere er det å si ifra hvis det er noe. Det er også med på å bryte barrieren.”. I tillegg til å ha god dialog med kollegaer, er det viktig å være åpen og ærlig i dialog med en arbeidsgiver. Man er ikke pålagt til å fortelle en arbeidsgiver om diagnosen sin, men informant C anbefaler å ta det opp med arbeidsgiver. ”Det er viktig å være helt ærlig om hvordan de er og hvordan de fungerer. Hvis man er ærlig fra starten om utfordringer og styrker, er de mer tolerante ute i bedriftene.”.

### **4.4 Kartlegging**

#### **4.4.1 Kartlegging ved første møte**

Ergoterapeutene vi intervjuet kartlegger evner, interesser, utholdenhet, finmotorikk og sosiale ferdigheter. De er begge enige om viktigheten av å ta seg god tid til å bli kjent. Informant C bruker en time til å bare snakke om løst og fast ved første møte. Her pleier de som regel å snakke om interessene til personen med Asperger. ”Er det en person som ser vekk når jeg snakker til de, er det en person som snakker veldig mye, er det en person som fremstår veldig enkel og oppegående, men at det ligger noe i bunnen som gjør at det er vanskelig. Jeg kan jo ikke vite det før det første møte.”. Ved første møte er det spesielt fokus på å kartlegge interesser og sosiale ferdigheter.

#### **4.4.2 Kartleggingsmetoder og verktøy**

Ifølge informant B og C er observasjon av personer med Asperger syndrom i aktivitet alene og med andre er den mest brukte metoden for å kartlegge. Likevel bruker de ulike kartleggingsverktøy for mer nøyaktig og systematisk kartlegging. Informant C bruker spørreskjemaet Structured Career Interview (SCI). Frem til det andre møtet, ønsker informant C at personen med Asperger har svart på spørsmål fra skjemaet. Spørsmålene handler generelt om ting personen med Asperger synes kan være vanskelig å snakke om. Det kan være spørsmål om ens opplevelse av stress, og om en føler seg urettferdig behandlet på arbeidsplassen. En svarer ved å sette tall fra 1-7 der 1 er helt uenig og 7 er enig. *”Da føler jeg de allerede har satt et tall de klarer å forholde seg til. Jeg kan stille de spørsmål ut i fra spørsmålene de har besvart. Hvis jeg skulle spurt helt ut av det blå, er det ikke sikkert de ville kommet på det.”*. Informanten mener at det er et bra virkemiddel å bruke når man skal skape en samtale. Informant B bruker Canadian Occupational Performance Measure (COPM) som kartleggingsverktøy. Informanten tar den ikke i fysisk bruk, men har den i bakhodet. Hensikten med COPM er å identifisere betydningsfulle aktiviteter (Bendixen og Madsen, 2013, s. 147). I tillegg bruker informanten ulike skjemaer, både eksisterende og selvlagde, til å kartlegge arbeidsevne.

#### **4.4.3 Når ting ikke går som planlagt**

Det er individuelt hvilke utfordringer personer med Asperger syndrom har. Det er ikke alltid ting går som planlagt. Ergoterapeutene kartlegger fortløpende derfor. I møtet med en utfordring, tas det med i kartleggingen. Uttalelse fra informant C: *”Det er en kartlegging for meg å vite at med så mye press så kobler han ut. Jeg stopper opp og tenker på hva som gikk galt. Da tar jeg et steg tilbake for å løse det. Tilbakefall skjer.”*. Et tilbakefall betyr ikke nødvendigvis at man har feilet og må avslutte samarbeidet. Ifølge ergoterapeutene er det alltid en sjanse for at tilbakefall skjer, det er hva man gjør med det som teller.

### **4.5 Tilrettelegging og oppfølging**

#### **4.5.1 Tilrettelegge for trygghet**

Tilrettelegging var en gjentakende faktor som kunne påvirke deltakelse og mestring i arbeid. De tre intervjuene delte sine erfaringer med tilrettelegging. I intervju A ble vi fortalt at

tilpasninger ble gjort på arbeidstakerens premisser. ”*Det er ikke noe hokus pokus egentlig, det er veldig enkelt.*”. Siden arbeidstakerne med Asperger syndrom kunne ha forskjellige utfordringer, ble også behovet for tilpasninger ulike fra person til person. En ting de aller fleste har til felles, er behovet for stabilitet og forutsigbarhet. I intervju C ble det nevnt opptil flere ganger: ”*Det handlet om stabilitet og forutsigbarhet. Det er veldig viktig.*”. Flere personer med Asperger trenger å bli fortalt hva de skal gjøre i løpet av arbeidsdagen. Informant C hadde erfart at uten klare instruksjoner fra en arbeidsleder, var det ingen garanti for at personen begynte arbeidet på eget initiativ. Informant C uttalte: ”*Trenger forutsigbarhet på den måten at han må vite hva han skal gjøre den dagen. Han tar ikke initiativ selv. Når han får beskjed om hva han skal gjøre, da gjør han det.*”. Informant A hadde erfaring med arbeidstakere som arbeidet på eget initiativ når det ble etablert faste rutiner. Rutiner vektlegges som en viktig og avgjørende forutsetning for en produktiv arbeidsdag. Det kommer tydelig frem i intervjuene at personer med Asperger trenger tid til å føle seg trygge. I tillegg kan det ta tid før en forstår arbeidslivets krav. Ifølge de vi intervjuet er hensikten med tilrettelegging å kunne føle seg trygg.

#### **4.5.2 Oppfølging fra ergoterapeut**

Informant C jobber med arbeidsforberedende trening. Informanten forteller om ukentlig og månedlig oppfølgingsbesøk når deltakerne er ute i ordinært arbeid. Det blir lagt av tid til å dra på besøk en gang i måneden. Under besøket har de et samarbeidsmøte med terapeut, praksisansvarlig og deltaker i tiltaket tilstede. Hensikten med møtet er å få innblikk i deltakerens arbeidspraksis. Blant annet ved å identifisere utfordringer og finne løsninger i fellesskap. Informant B jobber med varig tilrettelagt arbeid. Informanten har fokus på å tilpasse mål ut ifra personens forutsetninger for å gi mulighet for mestring i arbeid. Når arbeidsoppgaver skal tilpasses, betraktes arbeidstakeren med Asperger syndrom som en likeverdig partner når valg av tiltak for tilrettelegging skal besluttes. Informant A nevner noen eksempler på omgivelser tilpasset etter behov: ”*Det kan være at fargen på lyset ikke er bra, og da bytter vi lys. Vinduet må kanskje blendes, og da blander vi det. Dataskjermer er kanskje ikke bra nok. De må ha en spillskjerm på grunn av frekvensen.*” Informanten ser ikke på tilpasningene som økonomisk tungt og unødvendig, men som en investering. Ved å tilpasse omgivelsene unngår man mulige forstyrrelser. Informant C snakker om utfordringer som følge av korttidshukommelse. Svekket hukommelse er en utfordring terapeuten og personer

med Asperger har stått ovenfor opptil flere ganger: *”Arbeidet må som oftest tilpasses dersom det blir for mye å huske på. Mine deltakere har ofte dårlig korttidshukommelse. De kan få en beskjed, men innen de er kommet seg på bussen er det glemt.”*

Blant personlige ressurser blir interesser nevnt som en viktig faktor for drivkraft. Informant C tar dette i betraktning når vedkommende skal legge til rette for en aktivitet. For eksempel når informanten skal skrive CV sammen med en deltaker. Deltakeren interesserer seg ikke nok til å skrive en CV alene, men har stor interesse for teknologi. Ved å snakke sammen om den tekniske delen av å lage en CV, er det større sjanse for å fullføre den mindre interessante delen. Informanten har erfart at når personer med Asperger må utføre arbeidsoppgaver de ikke er interessert i, kan en samtale om noe de interesserer seg for være nøkkelen. *”Nå har vi inne en som liker rubiks kube, derfor har jeg fått arbeidslederne til å snakke om rubiks kube, da synes han det er litt gøy. Han synes ikke arbeidsoppgavene er kjekke, men han gjør det fordi han kan komme på jobb å snakke om rubiks kube.”*

I forkant av intervjuet leste vi en del litteratur om Asperger syndrom. På bakgrunn av den litteraturen stilte vi spørsmål angående hvordan de håndterte endringer. Uttalelse fra informant A: *”Vi prøver å holde de informerte fortløpende, og har en strategi på at det ikke er ubehagelig å snakke om en endring som kan skje.”* Uttalelse fra informant C: *”Gi beskjed i god tid. Når arbeidsoppgaver skal endres på. Jeg må kanskje forberede dem på hva de skal gjøre en uke i forkant. Gi jevnlig påminnelser på at nå skal en lære og gjøre noe nytt.”*

Intervjupersonene har erfart at fortløpende beskjed og jevnlig påminnelser frem mot endringer er en god strategi. Ved endringer av arbeidsoppgaver, er visualisering steg for steg veien til selvstendig arbeid. Uttalelse fra informant C: *”Jeg kan gjerne gjøre det sammen med dem, ikke gjøre det for dem. Jeg opplever at de lærer når jeg guider dem, at jeg ikke bare står over dem og kommanderer.”*

### **4.5.3 Videre oppfølging**

Med tanke på videre oppfølging, mener ergoterapeutene i intervju B og C at personer med Asperger syndrom trenger en kontaktperson/person som følger dem opp i arbeidet. Tilfellet til informant C er noe annerledes. Informanten må etter hvert gi slipp på deltakere, blant annet hvis personen blir fast ansatt. *”Jeg ser for meg at det krever den type oppfølging som vi gir, selv når vi gir slipp. Kanskje ikke hver uke, men at noe hjelper bedriften med å følge opp. Da*

*er vi trygge på at de fortsetter i arbeid når vi gir slipp.”. Informant B har også erfart at personer med Asperger kan ha store utfordringer, og trenger kontinuerlig oppfølging: ”De som er dårlig fungerende må ha tilrettelagt eller en person som følger dem hver dag. Det vil alltid være behov for en type oppfølging, støtte og veiledning.”.*

## **4.6 Kunnskap og forståelse**

### **4.6.1 Fordeler av ha forståelse**

I dag har vi en del litteratur om Asperger syndrom. Ved å tilegne seg kunnskap om diagnosen og hva den innebærer, er det en større sjanse for å forstå årsaken til utfordringer som kan oppstå. Personer med Asperger kan være en stor ressurs for bedrifter. Uttalelse fra informant C: *”Jeg tenker at bedriftene er heldige hvis de får inn en person med Asperger som faktisk interesserer seg for faget.”.* Det krever kanskje noe tilrettelegging og jevnlig oppfølging, men til gjengjeld kan bedriften få en pålitelig arbeidstaker som produserer raskt uten slurv. Likevel er det mange arbeidsgivere som er skeptiske til å ansette personer med Asperger. I et inkluderende arbeidsmiljø ville arbeidsgiver vært mer interessert i styrker og ferdigheter fremfor svakheter og utfordringer. Å være ærlig om sine svakheter kan være nødvendig for toleranse, og for å unngå frustrasjon blant arbeidsgiver og kollegaer. Personer med Asperger kan også ha utfordringer med følgesykdommer. De har gjerne Tourettes, ADHD eller annet. Uttalelse fra informant A: *”De er ikke like som sagt. Tourettes er et veldig godt eksempel. Noen har det som tilleggsproblem. De ser når du står og glor, og da blir det verre. Men hvis du kommer inn og snakker om noe annet, og ikke bryr deg om at de har tics, forsvinner det.”.* Det er nyttig å vite, fordi det kan være en realitet om man skulle ansette en person med Asperger.

### **4.6.2 Kunnskap og forståelse hos terapeut**

Informant C har erfart at det kan være nyttig å søke hjelp når man står fast. *”Jeg prøver hele tiden å holde meg oppdatert, kanskje kontakte de jeg tenker har mye erfaring på området. Jeg prøver å få veiledning, fordi en ting fungerer ikke nødvendigvis på alle. Jeg prøver aktivt å finne de som kan hjelpe med den det gjelder.”.* Faglig oppdatering styrker arbeidet. Basert på erfaring med personer med Asperger syndrom er intervjupersonene enige om at manglende interesse for en arbeidsoppgave kunne føre til at personen ikke gjorde oppgaven. Det kan også

være tilfelle når man har en samtale med en person med Asperger. Informant C uttaler: *”Jeg tenkte det var veldig uhøflig å bare snu seg når noen snakker til deg. Men etterhvert forstod jeg at det er bare slik han er skrudd sammen.”*. Informanten erfarte at en måtte snakke om interesser for å fange oppmerksomheten. De aller fleste ville tenkt at det var en uhøflig handling. Sannheten kan være at man ikke har forståelse.

#### **4.6.3 Kunnskap og forståelse hos arbeidsgiver**

Informant A og C jobber med å få personer med Asperger syndrom ut på ordinære arbeidsplasser. De har begge erfart at bedrifter er positive, men at det også kan være problematisk. Uttalelse fra informant B: *”Selv om det er veldig positivt, er det ikke alle som tør å gi oss en sjanse.”*. Informant C anbefaler alle arbeidsgivere til å være åpen for arbeidsutprøving. *”Intervjusituasjonen kan være dårlig, men når de får vist hva de kan i praksis er de veldig flinke. Man må gi de en sjanse til å vise hva de er gode for, ikke stenge døren helt.”*. Flere arbeidsgivere som blir kontaktet har allerede tatt et standpunkt, og derfor kan det være vanskelig å få dem til å forstå. Intervjupersonene opplever forutinntatthet. Informant A mener at det er samfunnet som må tilpasse seg, ikke personer med Asperger. Kunnskap og forståelse hos arbeidsgiver og kollegaer er en viktig faktor for å holde en person med Asperger i arbeid. Blant annet å vite at de har ulike sosiale behov. Uttalelse fra informant A: *”Noen av de drar ned persienne på kontoret, andre gjør ikke det og det er helt greit. Noen er faktisk hypersosiale, men det gjør ingenting.”*. Om en ønsker å sitte for seg selv på kontoret i lunsjen, i stedet for i fellesskap med de andre, er det helt greit. Vi er alle forskjellige, og vi trenger ikke å vite bakgrunnen til alle mennesker for å kunne respektere de mener informant.

## **5 Diskusjon**

Her diskuterer vi resultatet av undersøkelsen med utgangspunkt i problemstillingen. Videre diskuteres metodene vi valgte å bruke for å innhente kunnskap.

### **5.1 Diskusjon av resultatet**

Tidligere i oppgaven har vi presentert teori og forskning. I denne delen av diskusjonen skal vi se resultatet opp mot teori og forskning. Vi ønsker å se en sammenheng mellom resultatet og teori og forskning, noe som igjen vil belyse problemstillingen vår. Da flere av temaene glir over i hverandre har vi valgt å slå noe av de sammen. Diskusjonen av resultatet er delt inn i hovedgrupper.

#### **5.1.1 Betydningen av deltakelse og mestring**

Verdens helseorganisasjon (WHO) beskriver begrepet deltakelse for å beskrive en persons involvering i livssituasjoner. Deltakelse betyr ifølge Kielhofner (2010, s. 115) menneskets medvirke i samfunnet sammen med deres opplevelse av egen livs sammenheng. Deltakelse påvirkes av både omgivelser og individets ferdigheter. Dessuten spiller individets erfaring med deltakelse inn. Studier har også vist at deltakelse er viktig for god livskvalitet (Magnus, 2005, s. 119).

Teorien om sense of coherence (SOC) forteller hvor viktig det er å føle sammenheng i de aktivitetene vi gjør. Om en person skal lykkes og føle mestring er det avgjørende om vedkommende finner det begripelig eller forstår hvorfor før en gjennomfører gitte oppgaver (Hanson, 2012, s. 71). En person med Asperger har større behov for å få nøye arbeidsinstruksjoner i form av opplæring, forklaringer og konkret trening før personen finner det nyttig (Martinsen, Nærland og Tetzchner, 2015, s. 236). Informantene våre bekreftet hverandre på hvor viktig det er med forutsigbarhet, nøye opplæring av arbeidsoppgaver og forklaring av hva som står på dagsorden. Avvik fra faste hverdagslige rutiner førte ofte til at personen med Asperger opplevde stress og emosjonelle reaksjoner som for eksempel sinne. Ergoterapeutens jobb her er å minske stress og skape trygge rammer. Forskning sier at utrygghet og stress påvirker prestasjonene, og kan medføre at prestasjonene faller inntil et stabilt mestringsnivå er nådd, derfor er det viktig å påse faktorer i læringsmiljøet/omgivelsene som fremmer læring (Korsæth og Solvoll, 2000, s. 4).

Ergoterapeutene vi var i kontakt med fortalte at enkelte personer med Asperger trengte spesifikk guiding for å gjennomføre arbeidsoppgaven, mens andre var avhengig av å ha kontaktpersonen innen rekkevidde. Informant A erfarte at noen personer med Asperger trengte å være helt for seg selv inne på eget rom med persiennene helt nede, uten noe form for sosialisering. Når egne behov ble innfridd opplevde informant B at deltakelsen var tilstede. Antonovsky sier at det ikke er størrelsen på sammenheng av fysiske, mentale og nærvær som har størst betydning, han mener at en kan ha sterk opplevelse av sammenheng selv med snevre grenser. I denne sammenheng vil det si leve i egen verden og være fornøyd med det (Hanson, 2012, s. 72).

Våre informanter forteller at de bruker interessene til personene med Asperger som en tilnæringsmåte, på denne måten opplevde informantene at personene med Asperger ble mer deltagende i deres aktiviteter. Attwood (2008, s. 243) beskriver hvordan man kan bruke særinteressene hos barn med Asperger for å skape oppmerksomhet til deltakelse og motivasjon, eller som en gulrot. Informant B og C benytter også denne måten med personer med Asperger som skal utføre et arbeid. Et eksempel var når informant C så det nyttig å prate om det tekniske ved å lage en CV i stedet for innholdet på grunn av personens interesse for teknologi.

### **5.1.2 Kartlegging, tilrettelegging og ressurser**

#### Styrker:

Alle tre informantene fremhevet hvor mange ressurser personer med Asperger ofte har. Nøyaktighet, fokus på oppgaven og stor utholdenhet er styrker som blir fremhevet. Og dette er noe som også blir nevnt i både litteratur og forskning. Lorenz og Heinitz (2014, s. 5) spurte sine informanter om hvilke styrker de selv mente at de hadde, og noen av styrkene som ble nevnt oftest var å ha øye for detaljer, evne til logisk resonnement, pålitelighet og fokus. Litteratur om Asperger syndrom beskriver sterke sider som blant annet spesialkunnskaper på noen områder, og veldig god utenathukommelse (Gillberg, 1998, s. 79). God utholdenhet, nøyaktighet og høy energi når de får holde på med ting de er interessert i er andre styrker som blir nevnt (Gillberg, 1998, s. 80-81). Men som våre informanter sa er det veldig individuelt hvilke styrker personer med Asperger har. Som informant A sier: *“Har du sett en med*



*Asperger, så har du sett en.*”. Vi anser dette som veldig viktig å huske på for ergoterapeuter som jobber med denne gruppen.

Det er veldig viktig å bli godt kjent med personen og vedkommendes styrker og utfordringer, for som Bagatell og Mason (2015, s. 38) sier er det ikke alle intervensjoner som vil passe for alle. Ergoterapeutisk intervensjon har fokus på kartlegging av brukerens styrker og utfordringer og å gi brukeren innsikt i disse (Jacobsen, Jepsen og Nielsen, 2013, s. 274). Mens Lorenz og Heinitz (2014, s. 1-2) derimot, med sitt utgangspunkt i styrke-filosofien, mener det er viktig å fokusere på å bygge på personens styrker heller enn å prøve å balansere svakhetene for man da vil oppnå mer.

I ergoterapiforskning har det blitt mer fokus på klientsentrering og aktivitetsresultater heller enn oppførsel og symptomreduksjon. I tillegg har forskning på sanseintegrasjon og sensorisk prosessering begynt å reflektere det økende fokuset på å tilpasse aktiviteter og kontekst (Bagatell og Mason, 2015, s. 38). Det kan diskuteres hvor stort fokus utfordringene bør få i en ergoterapeutisk intervensjon. Er det fare for at det kan påvirke brukeren negativt? Eller er utfordringene såpass store at det er viktig å gjøre noe med dem? Dette er spørsmål vi har stilt oss, og vi har ikke kommet fram til noe entydig svar. Men basert på den informasjonen vi har fått fra våre informanter kan det virke som om et større fokus på å fremheve, og å bruke, styrker har en veldig god effekt i samarbeidet med en person med Asperger. Som informant A fremhevet, har denne gruppen veldig mye å by på om de bare får sjansen.

#### Tilrettelegging:

Våre informanter var opptatt av å tilpasse arbeidet til personen med Asperger, og å tilrettelegge omgivelsene ved behov. Personene de er i kontakt med som har Asperger har som regel vansker med støy, lys og korttidshukommelse. Og informant A mener at man får mye igjen for å tilrettelegge i forhold til disse vanskene. Disse tankene om å ha fokus på individets forutsetninger finner vi og igjen i ergoterapifaget. Modellen for menneskelig aktivitet (MOHO), som vi har brukt som teoretisk grunnlag, er klientsentrert ved at individets karakteristikk er bestemmende for ergoterapiprosessens mål og strategier. Og det er brukerens handlinger, tanker og følelser som er mekanismen for forandring (Kielhofner og Forsyth, 2010, s. 159).

Brukerens opplevelse av sin situasjon er noe ergoterapeuter skal være veldig oppmerksomme på, og anerkjenne (Kielhofner og Forsyth, 2010, s. 206). Og Ergoterapiforbundets yrkesetiske

retningslinjer sier også at “Ergoterapeuten respekterer rettighetene til tjenestemottakere og tar utgangspunkt i deres behov, ønsker og interesser ved å: respektere den enkeltes rett til selvbestemmelse, medbestemmelse og privatliv” (Ergoterapeutene, u.å., s. 4).

Ergoterapeutiske strategier som blant andre anerkjennelse, rådgivning, strukturering og oppmuntring vil være viktige for å kunne legge til rette for mestring og deltakelse for personer med Asperger (Kielhofner og Forsyth, 2010, s. 205). Mer anerkjennelse for sine behov på arbeidsplassen er noe flere av informantene til Baldwin, Costley og Warren (2014, s. 2446) ytret et sterkt ønske om. Informantene deres bemerket også konsekvent et behov for mer effektiv støtte i å utvikle sine sosiale- og kommunikasjonsferdigheter.

### Interesser:

For at personer med Asperger skal lykkes i arbeidslivet, og føle trivsel og mestring er det viktig at de får utnyttet ressursene sine. Våre informanter fortalte at det er viktig å ta hensyn til interessene til personer med Asperger for de er sjelden motiverte for å gjøre oppgaver de ikke har interesse for. Om de gis mulighet til å gjøre noe de interesserer seg for er de veldig fokuserte, og har høy utholdenhet. Og studien til Baldwin, Costley og Warren (2014, s. 2448) viser at det å ha en jobb som gir mulighet for å utnytte interesser og kunnskap er veldig viktig for personer med Asperger. Det er også med på å gi mestringsfølelse og forhindre depresjon. Jobben kan også gi mulighet for utvikling ved at den utfordrer personen på noen av de områdene som typisk er vanskelig for personer med Asperger (Baldwin, Costley og Warren, 2014, s. 2448). Men det er viktig å unngå stereotyping av evnene og interessene til personer med Asperger. Våre informanter fremhevet ofte at de, som oss, er veldig ulike. Forskning underbygger også dette. Studien til Lorenz og Heinitz (2014, s. 3-4) viser at det er studieretninger og yrker som går igjen hos personer med Asperger. Typisk innenfor samfunnsvitenskap og naturvitenskap. Men Baldwin, Costley og Warren (2014, s. 2444) fant også personer med Asperger også jobbet innen bransjer som ikke er stereotypiske, som undervisning, service, varehandel og gartnerbransjen. Forfatterne mener at grunnen til at slike yrker kan passe for personer med Asperger er fordi de innehar Asperger-vennlige komponenter som en-til-en kontakt med kunder og faste rutiner (s. 2448). Vi mener derfor at som ergoterapeut er det som tidligere nevnt viktig å bli godt kjent med personen og dennes interesser, evner og styrker for å kunne hjelpe vedkommende inn i en jobb som gir mulighet for mestring. Vi mener og at det er nyttig å ha et åpent sinn, og være kreativ i forhold valg av en passende arbeidsplass. Som tidligere nevnt er personer med Asperger ofte overkvalifiserte

for jobben de gjør noe som ofte fører til kjedsomhet (Baldwin, Costley og Warren 2014, s. 2448). Karasek og Theorell (1990, s. 36-38) omtaler denne typen jobber som *passive jobber* der man opplever få krav og liten kontroll, noe som kan ha en veldig negativ effekt på helse og velvære.

### Mestringstillit:

Våre informanter fortalte at personer med Asperger ikke er flinke til å selge seg selv når de søker jobb, eller på jobbintervju, og at de ofte har mer kompetanse enn det kan virke som.

Dette underbygges av forskning som viser at personer med Asperger rapporterer å ha lavere mestringstillit enn personer som ikke har Asperger (Lorenz og Heinitz, 2014, s. 4).

Forfatterne sier videre at dette tyder på at personer med Asperger kan ha nytte av å få hjelp til å styrke mestringstillit i tillegg til coaching i forhold til arbeidsoppgaver, finne seg til rette på arbeidsplassen og sosial integrering (s. 5-6). Ergoterapeuter med sin kompetanse kan veilede og støtte i denne prosessen (Jacobsen, Jepsen og Nielsen, 2013, s. 276-277).

### **5.1.3 Kommunikasjon**

Det er kjent at personer med Asperger har problemer i forhold til kommunikasjon, og dette kan arte seg som problemer med å føre en samtale, åpne spørsmål, forstå innholdet i samtalen, og de snakker gjerne litt utydelig og med ensformig stemmebruk. I tillegg har de gjerne fattig mimikk, få gester og kan være dårlige til å vurdere hva som er riktig avstand til andre i en samtale (Gillberg, 1998, s. 48-50). Informant A snakket om viktigheten av å være bevisst på hvordan man uttrykker seg, være tydelig, rolig og ikke være hard i måten man uttrykker seg på. Slik kan man unngå misforståelser, forsterkning av symptomer og stress hos personen med Asperger. Ifølge Attwood (2008, s. 280) har følelser innvirkning på taleevnen, og nervøsitet og angst kan vanskeliggjøre kommunikasjon for personer med Asperger. Informant C fortalte hvordan personer med Asperger lett kan misforstås og bli sett på som uinteresserte i samtale med andre, men det er bare fordi de har en litt annen væremåte.

Simone (2010, s. 11), som selv har Asperger, forteller i sin bok at personer med Asperger er ikke gode på småprat, og at dette er blant annet fordi de er veldig praktisk anlagt og har smale interessefelt. Simone (s. 11-12) forteller videre at sosial interaksjon er vanskelig og forbundet med fare slik at det er vanskelig å slappe av. Men som vi lærte av intervjuet med informant A trenger ikke kommunikasjon å være så vanskelig hvis man tar seg tid til å bli kjent, ufarliggjør

det å snakke sammen, og tar hensyn til det som er utfordrende for personen med Asperger. Dette finner vi igjen i samtalestilen “Aspergers” som Attwood (2008, s. 280) har utviklet. Den består av nøye overveielse av hva man vil si, og hvordan man skal si det (s. 280). Attwood (s. 280-281) beskriver også viktigheten av å være tydelig, unngå unødvendige spissfindigheter, tydelig mimikk og å gi personen med Asperger tid til å tenke seg om før vedkommende svarer. Videre sier Attwood (s. 281) at man bør minimere støy og prat i bakgrunnen da det kan føre til økt stress, noe som kan påvirke språkforståelsen hos personer med Asperger. Personer med Asperger kan ha et imponerende og avansert ordforråd (Attwood, 2008, s. 256). De kan ifølge Attwood (s. 255) ha vansker med å uttrykke tanker og følelser i muntlig samtale, men kan utvise stor veltalenhet og selvinnsikt hvis de får mulighet til å uttrykke seg skriftlig.

Slik vi ser det kan det diskuteres hvorvidt de nevnte utfordringene i forhold til kommunikasjon egentlig er et problem som ligger hos personen med Asperger, eller om det karaktertrekk som omgivelsene bør vise forståelse for. Vi tenker at det bør være en balansegang. Ergoterapeuten bør sammen med personen med Asperger vurderer om utfordringene er så store at det kan være nyttig for vedkommende med tilrettelegging, og/eller trening i forhold til det som er vanskelig.

#### **5.1.4 Betydning av kunnskap og forståelse**

Informant C jobber med å få personer med Asperger ut i ordinært arbeid, og uttaler at “*åpen dialog er det viktigste*”. Informanten kan sitte på mye kunnskap om en deltakers styrker og svakheter etter uker eller måneder i arbeidsforberedende trening. I samtale med en eventuell arbeidsgiver, kan informanten utdype sine erfaringer av arbeidssøkers ferdigheter, og hvilke behov han eller hun har for å kunne fungere godt i arbeid. Informanten spør alltid deltakeren om tillatelse til å fortelle arbeidsgiver om diagnosen. Informanten sier det er viktig å være åpen og ærlig fra starten av. I dette tilfelle overfører ergoterapeuten kunnskap, i håp om å skape forståelse hos arbeidsgiver.

Å være ærlig om diagnose og utfordringer er ikke alltid en fordel når man søker jobb. Richards (2012) undersøkte ekskludering av ansatte med Asperger syndrom på arbeidsplassen, og presenterte resultatet i en artikkel. Richards (s. 633) skriver videre at det er en tendens til å behandle personer med Asperger som en homogen gruppe, og at eksklusjon forverres av en

generell mangel på forståelse, støtte, respekt og passende tjenester. Det er tydelige funn på at personer med Asperger som søker jobb blir ekskludert allerede i utvalgsprosedyren når de opplyser om diagnosen sin (Richards, 2012, s. 636). Informantene hadde en felles tanke om at arbeidsgivere og ansatte i bedrifter trenger kunnskap for å oppnå forståelse rundt situasjonen til personer med Asperger syndrom. Blant annet kunnskap om sosiale behov, og hvor individuelt behovet kan være. Og som vi fant i en studie om ansatte med høyt fungerende autisme og Asperger syndrom, formidlet deltakerne selv et sterkt ønske om anerkjennelse, forståelse og respekt fra andre på arbeidsplassen (Baldwin, Costley & Warren, 2014, s. 2446).

Det er ikke en selvfølge at personer med nedsatt funksjonsevne blir funksjonshemmet. Selv med nedsatt funksjonsevne trenger man ikke å oppleve begrensninger i samfunnsmessig deltakelse (Tuntland, 2011, s. 38). Som nevnt tidligere beskriver Tuntland (s. 38) at funksjonshemming oppstår når gapet mellom personens forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon blir for stort. En person med Asperger kan oppleve økt funksjonshemming på en arbeidsplass der omgivelsene stiller høye krav til evnen å samarbeide og sosiale ferdigheter. Gapet mellom individets forventninger og omgivelsenes krav kan være stort på grunn av manglende kunnskap og forståelse blant arbeidsgivere og ansatte. Ergoterapeuter kan hjelpe med å øke kunnskap og gi mulighet for diskusjon om arbeidsmiljøet internt i virksomheten (Frølich og Sylvestersen, 2013, s. 258).

## **5.2 Diskusjon rundt metodevalg**

I metodediskusjonen har vi vært kritiske til metoden vi har benyttet i studie. Vi viser til refleksjon av to temaer: valg av metode og delt intervjuguide. Nedenfor legger vi frem diskusjon om hva som fungerte og hvorfor, og hva vi eventuelt kunne gjort annerledes og hvorfor.

### **5.2.1 Valg av metode**

Metoden vi brukte for å innhente kunnskap ble valgt på bakgrunn av problemstillingen. Ut ifra problemstillingen var vi interessert i erfaringer og meninger gjort av personer innen det aktuelle området. En kvalitativ tilnærming la til rette for å innhente kunnskap gjennom erfaringer og meninger. Ved å bruke kvalitativ metode kunne vi gå i dybden, oppleve nærhet i feltet, få frem sammenheng og helhet, og få en bedre forståelse. Likevel ble det vanskelig å

innhente reliable funn. Ifølge Bryman (2016, s. 383) er reliabilitet et vanskelig kriterium å møte ved bruk av kvalitativ metode. Det er umulig å fryse en sosial innstilling og omstendighetene til en innledende studie for å gjøre den pålitelig. Videre påpeker han at det kan være mer enn en observatør i en kvalitativ studie. Det kan bli problematisk å bevare reliabilitet hvis medlemmene i en forskningsgruppe ikke er enige om hva de ser og hører (Bryman 2016, s. 384). Malterud (2017, s. 24) bruker begrepet repeterbarhet. Repeterbarhet handler om å oppnå like resultater når andre forskere gjentar datainnsamlingen. Videre skriver Malterud (s. 24) at målet med kvalitative forskningsstrategier er å utnytte mangfoldet, og det finnes flere gyldige versjoner av kunnskap. Derfor er repeterbarhet, også kalt reliabilitet, ikke alltid et kriterium på at pålitelighet ivaretas i en kvalitativ forskningsprosess.

Vi konkluderte med at en kvalitativ metode var den rette tilnærmingen ut ifra problemstillingen. Malterud (2017, s. 31) uttaler:

Vi kan bruke kvalitative metoder til å få vite mer om menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger. Vi kan spørre etter mening, betydning og nyanser av hendelser og atferd, og vi kan styrke vår forståelse av hvorfor mennesker gjør som de gjør.

Malterud (2017, s. 32) beskriver videre hva vi kan innhente av kunnskap gjennom å belyse spørsmål som “Hva er...?”, “Hva betyr...?” og “Hvordan foregår...?”. Vi valgte å bruke et semistrukturert intervju med mulighet for oppfølgings spørsmål, av den enkle grunn at ingenting skulle føles uavklart når vi gikk ut fra intervjuet. Dersom vi ønsket å kartlegge omfanget, fordelingen eller effekten, eller si noe om forskjell eller samvariasjon, ville kvantitativ metode være den hensiktsmessig tilnærming (Malterud, 2017, s. 33). Men for å kunne svare på problemstillingen trengte vi å vite hva og hvorfor informantene gjør som de gjør, og derfor valgte vi kvalitativ metode.

### **5.2.2 Delt intervjuguide**

Intervjuguiden skulle lede oss gjennom intervjuene. Denne formen for samtale, og innhenting av kunnskap, kjennetegner det kvalitative intervjuet. Gjennom å utarbeide en intervjuguide forberedte vi oss faglig og mentalt til å møte informantene (Dalland, 2012, s.167). Vi intervjuet tre informanter. To av de var ergoterapeuter, og en informant hadde ikke helsefaglig bakgrunn. Av den grunn laget vi to intervjuguides: en til intervjuene med ergoterapeutene, og

en til intervjuet med informanten uten helsefaglig bakgrunn. Forskjellen var at vi hadde flere temaer i intervjuguiden til intervjuene med ergoterapeutene. Temaene la opp til spørsmål om hvilke kartleggingsmetoder ergoterapeutene brukte, men også hvilken forskning, teorier og modeller de forholdt seg til. Vi valgte å ikke ta med disse temaene i intervjuguiden til intervjuet med informanten uten helsefaglig bakgrunn. Tanken bak denne avgjørelsen var at vi ikke trodde informant A ville komme med relevante svar.

I likhet med intervjuene med ergoterapeutene, stilte vi spørsmål angående tilpasninger gjort på arbeidsplassen til informanten uten helsefaglig bakgrunn. Her fikk vi gode svar. I ettertid tenkte vi at vi burde ha stilt denne informanten konkrete spørsmål angående hvilken kartleggingsmetode som ble brukt. Vi fikk gode svar på hvordan de tilpasset arbeidet for personer med Asperger syndrom, men ikke hvordan prosessen frem til valgt tilpasning kunne se ut. Det fordi vi ikke stilte konkrete spørsmål om blant annet kartlegging. Bare fordi informanten ikke har helsefaglig bakgrunn, trenger ikke det å bety at informanten ikke kan ha nyttig kunnskap om temaet. Dersom vi hadde valgt å stille informanten spørsmål om deres kartleggingsmetode, kunne informanten gitt oss svar som var av interesse for ergoterapeuter. I motsetning til andre yrkesgrupper, er ergoterapeuter godt kjent med begreper som omhandler kartlegging. Derfor kunne vi ha omformulert spørsmålene angående kartlegging. Et av utvalgsriteriene var at informantene skulle ha erfaring med personer med Asperger i arbeid. Informanten hadde ingen helsefaglig bakgrunn, men han hadde bred erfaring med personer med Asperger, og derfor burde vi stilt spørsmål angående kartlegging.

## 6 Konklusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hva ergoterapeuter kan bidra med for å skape mestring og deltakelse for personer med Asperger i arbeid. Problemstillingen vår var: *Hvordan kan ergoterapeuter bidra til mestring og deltakelse i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom?* Funnene fra studien viser at deltakelse på arbeidsplassen øker når behovene for tilrettelegging i omgivelsene blir oppfylt. Videre viser funnene at personer med Asperger opplever mestring når de får arbeide med noe de interesserer seg for, og når de opplever å bli forstått og respektert. Vi brukte kvalitativ metode for å innhente kunnskap fra erfarne ergoterapeuter og en person uten helsefaglig bakgrunn. Selv om en av informantene ikke var ergoterapeut, ønsket vi å finne ut av hva vedkommende hadde av erfaring med inkludering av personer med Asperger på arbeidsplassen. Deres erfaring rundt deltakelse og mestring hos personer med Asperger er grunnlaget for funnene i studien vår. Videre har vi hatt fokus på hva slags kompetanse ergoterapeuter innehar for å få personer med Asperger til å lykkes på arbeidsplassen.

I denne prosessen har vi sett gjennom teori og forskning som vi mener er relevante for ergoterapeuter som skal bidra til å øke deltakelse og mestring. Funnene i studien vår viser at det er store individuelle årsaker til at mestring og deltakelse uteblir i arbeidslivet for personer med Asperger. Gjennom intervjuene kom det tydelig frem at denne gruppen har individuelle behov, og at kunnskap om diagnosen blant kollegaer og kontaktpersoner var svært avgjørende for hvordan arbeidsdagen var for personen med Asperger. Videre så vi at tilrettelegging av omgivelsene hadde en større betydning enn først antatt.

Vi ser helt klart at kompetansen ergoterapeuter innehar kan bidra til at personer med Asperger skal kunne være delaktige og føle mestring på arbeidsplassen. Ergoterapeuter har en klientsentrert tilnærming med fokus på det som er viktig for individet, og vi anser det som viktig i forhold til personer med Asperger og deres særinteresser. Ergoterapeuter er også løsningsfokuserte og kreative, og har mye kunnskap om kartlegging av ressurser og tilrettelegging av omgivelser. Denne kompetansen kan bidra til å muliggjøre arbeidsdeltakelse og mestring for personer med Asperger.



## Litteraturliste

Aadland, E. (2011). "Og eg ser på deg...". Oslo: Universitetsforlaget AS.

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Attwood, T. (2008). *Aspergers syndrom*. Virum: Dansk psykologisk forlag.

Bagatell, N. og Mason, A.E. (2015). Looking Backward, Thinking Forward: Occupational Therapy and Autism Spectrum Disorders. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 35(1), 34–41. DOI: 10.1177/1539449214557795

Baldwin, S., Costley, D., og Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449. doi: 10.1007/s10803-014-2112-z

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and company.

Bendixen, H.J. og Madsen, A.J. (2013). Referancerammer og teori i ergoterapi. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 139-160). København: Munksgaard.

Birk, M.A. og Langdal, I. (2013). Centrale begreber inden for ergoterapi. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 119-138). København: Munksgaard.

Boot, C. R. L., de Kruijff, A. C M., Shaw, W. S., van der Beek, A. J., Deeg, D. J. og Abma, T. (2016). Factors Important for Work Participation Among Older Workers with Depression, Cardiovascular Disease, and Osteoarthritis: A Mixed Method Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(2), 160-172. DOI: 10.1007/s10926-015-9597-y

Brandt, Å., Madsen, A. J. og Peoples, H. (2013). Introduktion til ergoterapi. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 17-24). København: Munksgaard.

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5. utg). New York: Oxford University Press.

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (utg. 5). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ergoterapeutene. (u.å.) Ergoterapeutenes profesjonsetikk. Hentet 07.05.19 fra <https://ergoterapeutene.sharepoint.com/Arkiv/Forms/AllItems.aspx>
- Erlingsson, C. og Brysiewicz, P. (2017). A hands-on guide to doing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), 93-99. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- Finansdepartementet. (2019). *Muligheter for alle: Fordeling og sosial bærekraft*. (Meld. St. 13 2018-2019). Hentet 12.05.19 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/sec1>
- FN. (2018, 10. januar). FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Hentet fra <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Foss, Ø.T. (2014). Arbeidshelse. I U. Goth (Red.), *Folkehelse i et norsk perspektiv* (s. 243-272). Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Frølich, E. og Sylvestersen, J. (2013). At muliggjøre aktivitet og deltagelse - arbeidsmiljøindsatser. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 255-268). København: Munksgaard.
- Gillberg, C. (1998). *Barn, ungdom og voksne med ASPERGER SYNDROM - Normale, geniale, nerder?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Graversen, G. (2017, 23. mars). Eggert Petersen i *Den store Danske*. Hentet 8. april 2019 fra [http://denstoredanske.dk/Krop,\\_psyke\\_og\\_sundhed/Psykologi/Psykologer/Eggert\\_Petersen](http://denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Eggert_Petersen)
- Hanson, A. (2012). *Salutogent lederskap: for helse og framgang*. Stockholm: Fortbildning AB.
- Helgesen, L.A. (2017). *Menneskets dimensjoner-Lærebok i psykologi* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Helsebiblioteket. (2013, 17. desember). Her finner du retningslinjer for autismspekterforstyrrelser. Hentet fra <https://www.helsebiblioteket.no/psykisk-helse/aktuelt/her-finner-du-retningslinjer-for-autismspekterforstyrrelser>

Jaarsma, P. og Welin, S. (2011). Autism as a Natural Human Variation: Reflections on the Claims of the Neurodiversity Movement. *Health care analysis: HCA: journal of health philosophy and policy*, 20(1), 20-30. DOI:10.1007/s10728-011-0169-9

Jacobsen, A., Legarth, K.H. og Sønnichsen, L.H. (2013). Aktivitet og deltagelse i forskellige livsfaser. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 49-70). København: Munksgaard.

Jacobsen, A., Jepsen, A.K. og Nielsen, L. (2013). At muliggøre aktivitet og deltagelse - arbejdsfastholdelse, erhvervsrettet rehabilitering og revalidering. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 269-292). København: Munksgaard.

Jepsen, B.G og Larsen, A.E. (2013). Ergoterapeutisk intervention. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (3. utg., s. 213-226). København: Munksgaard.

Kaland, N. (2015). Diagnoser innenfor autismspekteret: Hjelp eller stigma? *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 99(1), 42-52. Hentet 01.05.2019 fra

[https://www.idunn.no/npt/2015/01/diagnoser\\_innenfor\\_autismspekteret\\_hjelpellerstigma](https://www.idunn.no/npt/2015/01/diagnoser_innenfor_autismspekteret_hjelpellerstigma)

Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic books.

Kielhofner, G. (2010). Omgivelserne og den menneskelige aktivitet. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Introduktion til Modellen for menneskelig aktivitet* (2 utg., s. 17- 21). København: Munksgaard.

Kielhofner, G. (2010). Den menneskelige aktivitets grundlæggende begreber. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2 utg., s. 25 - 33). København: Munksgaard.

Kielhofner, G. (2010). Vanedannelse: Mønstre i den daglige aktivitet. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2.utg. s. 63-80). København: Munksgaard.

Kielhofner, G. (2010). Omgivelserne og den menneskelige aktivitet. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2 utg., s. 101-114). København: Munksgaard.

Kielhofner, G. (2010). Dimensionerne i det at foretage sig noget. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2 utg., s. 115-122). København: Munksgaard.

Korsæth, A. og Solvoll, B.A. (2000). Stress og trygghet– Viktige faktorer ved læring av praktiske ferdigheter i sykepleiehøgskolens øvingslaboratorier. *Vård i Norden*, 20(1), 4-14. DOI: 10.1177/010740830002000102

Kielhofner, G. og Forsyth, K. (2010). Ergoterapeutisk ræsonneren: planlægning, gennemførelse og evaluering af terapiens resultater. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2.utg. s. 159-172). København: Munksgaard.

Kielhofner, G. og Forsyth, K. (2010). Ergoterapeutiske strategier for muliggørelse af forandring. I G. Kielhofner (Red.), *MOHO - Modellen for menneskelig aktivitet* (2.utg. s. 205-236). København: Munksgaard.

Kristensen, T. S. (2010). *Trivsel og produktivitet - to sider af samme sag*. Hentet 8. april 2019 fra <https://www.hk.dk/-/media/files/hovedstaden/social-kapital/05-trivsel-og-produktivitet-litteraturgennemgang.pdf>

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. København: Gyldendal Akademisk.

Lorenz, T. og Heinitz, K. (2014). Aspergers - Different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with Asperger's syndrome. *PLoS ONE*, 9(6), 1-7. e100358. DOI: 10.1371/journal.pone.0100358

Magnus, E. (2005). Deltakelse - hvordan kan det forstås? I S. Horghagen, K. Jakobsen og N.E. Ness (Red.) *Aktivitetsperspektiv på dugnad, deltagelse og dagligliv* (s. 116-123). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Martinsen, H., Nærland, T. og Tetzchner, S. (2015). *Språklig høytfungerende barn og voksne med autismespekterforstyrrelser* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming. (2016, 28. april). Ordinært arbeid: forskning. Hentet 02.05.2019 fra <https://naku.no/kunnskapsbanken/ordin%C3%A6rt-arbeid-forskning>

Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 630-646. DOI 10.1108/00483481211249148

Simone, R. (2010). *Asperger's on the job: Must-have advice for people with Asperger's or high functioning Autism and their employers, educators and advocates*. Arlington Texas: Future Horizons Inc.

Skogstad, A. (2003). Psykososiale faktorer i arbeidet - Kjennetegn ved så vel arbeidsbetingelser som enkeltindividet. I B.E. Moen (Red.), *Håndbok for bedriftshelsetjenesten del 3 Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket* (s. 73-96). Oslo: Arbeidsmiljøforlaget.

Tuntland, H. (2011). *En innføring i adl: Teori og intervensjon*. (2.utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

World health organization. (2019). Constitution. Hentet 11.05.19 fra <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>

World Health Organization (2019) ICD-10. Hentet 29.04.19 fra: <https://finnkode.ehelse.no/#|icd10|ICD10SysDel|2596294|flow>

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Søketablell for forskningsartikler

Database	Søkeord	Begrensninger	Artikler funnet	Antall valgte artikler	Navn på valgt artikkel	Forfattere	Årstall
Cinahl	Occupational therapy AND autism spectrum disorders AND literature	Full text, publisert mellom 2009 og 2019, peer reviewed	17	1	<i>Looking backward, thinking forward: Occupational therapy and autism spectrum disorders.</i>	Bagatell og Mason	2015
Cinahl	Asperger OR autism spectrum, disorders AND employment AND adult	Full text, publisert mellom 2014 og 2019, peer reviewed	835	1	<i>Employment activities and experiences of adults with high functioning autism and Asperger's disorder.</i>	Baldwin, Costley og Warren	2014
Academic search elite	Asperger syndrome AND job AND strengths	Full text, publisert mellom 2009 og 2019, peer reviewed	3	1	<i>Aspergers - Different, not less: Occupational strengths and job interest of individuals with Asperger's syndrome.</i>	Lorenz og Heinitz	2014
EBSCO	Asperger's syndrome AND employment AND exclusion	Full text, publisert mellom 2009 og 2019, peer reviewed	3	1	<i>Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace.</i>	Richards	2012

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### *”Hvordan kan ergoterapeuter bidra til mestring og deltakelse i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom”?*

##### **Formål**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvordan ergoterapeuter kan bidra til at personer med Asperger kan fungere i arbeidslivet. Prosjektet er en del av en bacheloroppgave i regi av VID vitenskapelige høyskole I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

##### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

VID vitenskapelige høyskole Sandnes er ansvarlig for prosjektet.

##### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Vi har valgt å sende forespørsel til deg om å delta i prosjektet for å gjøre oss kjent med dine erfaringer og kunnskap rundt temaet.

##### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller til intervju. Intervjuet vil være ferdig i løpet av 1 time. Vi er tre studenter som vil gjennomføre intervjuet. Det vil bli brukt lydopptaker som tilhører VID Vitenskapelig høyskole. Lydopptaket kan ikke lagres på pc, det vil bli slettet og lydopptakeren leveres tilbake til skolen etter endt prosjekt.

##### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

##### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun studentene i bachelorgruppen og veileder som vil ha tilgang på opplysningene. Navn og kontaktinformasjon vil ikke bli lagret. Notater fra intervju vil bli oppbevart på privat pc med passordbeskyttelse.

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 15.05.19 og lydopptak fra intervjuet vil da bli slettet. Notater fra intervju vil bli slettet når oppgaven blir godkjent.

##### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,

- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Bachelorgruppen: (her stod navn og kontaktinformasjon til kandidat 4, 16 og 41)
- Veileder: (her stod navn og kontaktinformasjon til veileder)

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig (Veileder)

Studenter



## **Vedlegg 3: Intervjuguider**

### **Intervju med informant A**

(Start opptak)

#### **Informasjon om oss og studien:**

Vi går siste året på ergoterapistudiet, og ønsker å fordype oss i personer med Asperger syndrom og deres deltakelse og mestring i arbeidslivet. Hovedmålet vårt er å finne ut hvordan ergoterapeuter kan bidra. Vi ser at det er lite (ikke en fullstendig) statistikk på hvor mange som har Asperger syndrom, og hvor mange av de som er i arbeid. Med dette intervjuet håper vi å finne ut hva (navn på bedrift) gjør som fungerer, og at vi kan lære av (navn på bedrift) sine erfaringer. Vi kommer ikke til å lagre personopplysninger, og lydopptaket fra intervjuet vil bli slettet når prosjektet er ferdig. Alle notater fra intervjuet vil bli lagret på en passordbeskyttet pc.

#### **Tema og forslag til spørsmål (husk oppfølgingsspørsmål)**

Yrke:

- Kan du fortelle kort om bedriften?
- Hva oppnår bedriften med en slik ordning?
- Hva slags kompetanse søker dere?
- Hvordan er ansettelsesprosessen?
- Har de ansatte prøvd seg i en annen jobb tidligere?

Ressurser:

- Opplever du at de ansatte får brukt all sin kompetanse?
- Hva slags ressurser har de ansatte?

Utfordringer:

- Har du opplevd utfordringer som har oppstått på grunn av ordningen?

Arbeidsmiljø:

- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?

Tilpasninger:

- Har det vært behov for å gjøre tilpasninger eller tilrettelegging ved etter ansettelse?

Oppfølging:

- Hva slags oppfølging får de ansatte?
- Evaluering?

Rutiner:

- Hvordan er rutinene i arbeidshverdagen?
- Det er kjent med at de med Asperger kan ha utfordringer med forandringer. Hvordan gjennomfører dere evt. endringer?

## **Intervju med informant B og C**

(Start opptak)

### **Informasjon om oss og studien:**

Vi går siste året på ergoterapistudiet, og ønsker å fordype oss i hvordan personer med Asperger syndrom kan oppleve deltakelse og mestring i arbeidslivet.

Vi ser at det er lite statistikk på hvor mange som har Asperger, og hvor mange av de som er arbeid så vi vil gjerne finne ut hvordan ergoterapeuter kan bidra til å få flere i arbeid. Med dette intervjuet håper vi å finne ut hva (navn på bedrift) gjør som fungerer, og å kunne lære av deres erfaringer. Vi kommer ikke til å lagre personopplysninger, og lydopptaket fra intervjuet vil bli slettet når prosjektet er ferdig. Alle notater fra intervjuet vil bli lagret på passordbeskyttet pc.

### **Tema og forslag til spørsmål (husk oppfølgingsspørsmål)**

Yrke:

- Kan du fortelle litt om bedriften?
- Fortell litt om din rolle
- Hvordan blir personer med Asperger syndrom fanget opp?

Teori og forskning:

- Ergoterapifaglig ståsted
- Forskning
- Vi har inntrykk av at det er lite statistikk på hvor mange med Asperger som er i jobb, 2-20 % ifølge NAV, har du noen formening om hvorfor det er slik?

#### Kartlegging:

- Har dere rutiner i forhold til kartlegging?
- Hvilke redskaper/verktøy bruker dere?
- Hvordan er prosessen med å få en person med Asperger i arbeid?

#### Ressurser:

- Hvilke ressurser opplever du at personer med Asperger har?
- Hvilke ønsker og behov har de?

#### Utfordringer:

- Har du opplevd utfordringer?
- Hvordan løser dere utfordringer?

#### Arbeidsmiljø:

- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?

#### Tilpasninger:

- Er det behov for tilpasninger

#### Oppfølging:

- Hva slags oppfølging er det behov for?

#### Ferdigheter:

- Hva kreves av personen med Asperger?

#### Rutiner:

- Hvordan er rutinene?
- Hvordan gjennomfører dere endringer?

#### Erfaringer (positive/ negative):

- Hvordan fungerer det?
- Kunne noe vært gjort annerledes?
- Hva tenker du om at en bedrift ansetter bare personer med Asperger?
- Hva kan andre arbeidsgivere gjøre?
- Varig tilrettelagt arbeid vs. arbeidsforberedende trening: hvorfor er det flere personer med Asperger som er plassert på en arbeidsplass for varig tilrettelagt arbeid, fremfor å trene arbeidsforberedende som gir mulighet for å komme på en ordinær arbeidsplass?
- Ser dere mulighet for at personer med Asperger kan jobbe på en vanlig arbeidsplass?

#### Kunnskap om diagnosen:

- Hvordan holder du deg oppdatert?
-

Holdninger:

- Hvilke holdninger møter du i forhold til Asperger?
- Hvilke holdninger møter personer med Asperger?
- Hvordan opplever du andres holdninger mot bedriften?
- Hvordan opplever du holdningene innad i bedriften?

Erfaringer (positive/ negative):

- Hvilke erfaringer har dere du med å ansette folk med Asperger?
- Ser du noe i ettertid som kunne vært gjort annerledes?

Kunnskap om diagnosen:

- Hvilken erfaring har du med personer med Asperger syndrom?
- Hvordan holder du deg oppdatert iht. Asperger som diagnose?
- Benytter dere ekstern ekspertise?

Holdninger:

- Hvordan opplever du andres holdninger mot bedriften?
- Hvordan opplever du holdningene innad i bedriften, miljø o.l.?
- Holdninger i samfunnet